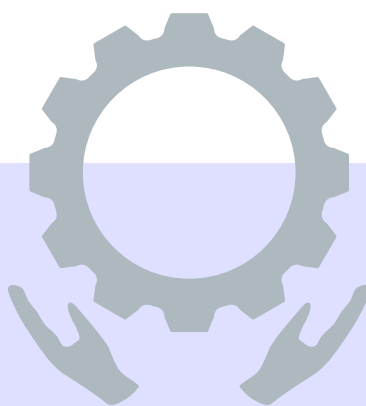




משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים



אוגדן למניעת הטרדה מינית ויצירת תרבות ארגונית מכבדת בשירות המדינה



ב' בכסלו תשפ"א
18 בנובמבר 2020

האוגדן נכתב בשיתוף פעולה של האגף לשוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה ואגף משפחות, ילדים ונוער בקהילה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

אוגדן זה נכתב ע"י האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה בשותפות עם משרד הרווחה והשירותים החברתיים, באמצעות עו"ד יפעת בלפר.

עורכת ראשית ועיצוב גרפי: נעה חדד

תודות:

- עו"ד יפעת בלפר, מומחית למניעת הטרדה מינית ויצירת סביבת עבודה בטוחה ומכבדת
- עו"ד אודליה נועה דוידי, ממונה (תובעת בכירה ואחראית תחום הטרדות מיניות), אגף בכיר משמעת בנציבות שירות המדינה
- עו"ד יפית איצקוביץ', סגנית מנהל אגף בכיר משמעת, נציבות שירות המדינה
- עו"ס מלי אורגד, ממונה על שוויון מגדרי ומנהלת שרות לטיפול והגנה במצבי טראומה ומשבר, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
- עו"ס נעה חדד, סגנית ראש אגף שוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה
- עו"ד שחף ישר, הממונה על השוויון המגדרי וחוקרת בכירה ברשות התחרות
- הגב' שרון ירדני אברמוביץ', הממונה על השוויון המגדרי וסגנית מנהל מרכז ההסברה במשרד התרבות והספורט

תוכן עניינים

פרק ד': אחריות
מנהלים/ות על פי
החוק למניעת הטרדה
מינית
- עמ' 23-25 -

מהי התנכלות?
- עמ' 10 -

ברכות
ודברי פתיחה
- עמ' 3-4 -

חובות מנהל/ת
למניעת הטרדה מינית
בארגון
- עמ' 23-24 -

הטרדות מיניות במקום
העבודה, שכיחות
והשלכות התופעה
- עמ' 10-14 -

הקדמה
- עמ' 5 -

חובות מנהל/ת לטיפול
הטרדה מינית בארגון
- עמ' 25 -

פרק ב': הטיפול
בהטרדות מיניות
בשירות המדינה
- עמ' 15-20 -

תקציר מנהלים/ות
- עמ' 6-7 -

פרק ה': ממונות
למניעת הטרדה
מינית
- עמ' 26-27 -

טיפול פנים משרדי
- עמ' 15-17 -

פרק א': הטרדה מינית
כתופעה חברתית
ושכיחותה במקומות
העבודה
- עמ' 8-14 -

פרק ו': אסטרטגיית
פעולה למניעת
הטרדה מינית בארגון
- עמ' 28-30 -

טיפול אגף משמעת
בנציבות שירות
המדינה
- עמ' 18-20 -

מהי הטרדה מינית
- עמ' 8-9 -

פרק ג': נפגעתי - למי
פונים?
- עמ' 29-30 -

הטרדה מינית
במסגרת יחסי מרות או
תלות
- עמ' 9 -

ברכת נציב שירות המדינה, פרופסור דניאל הרשקוביץ

ברכת מנכ"ל משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ד"ר אביגדור קפלן

כבוד האדם וחירותו וקידום שוויון בין המינים הינם הערכים הבסיסיים העומדים במרכזו של החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998, האוסר על הטרדות מיניות כלפי כל אדם, בכל מרחב ומקום.

משרד העבודה, הרווחה והשירותים חברתיים, האמון על הרווחה של אזרחי ואזרחיות המדינה, מפעיל מזה שנים רבות מסגרות לסייע וטיפול לאלו שנפגעו מאלימות מינית ומגדרית מבית ומחוץ, ונותן מענה גם לעובדי/ות שירות המדינה שנפגעו במסגרת העבודה.

כמנהלים/ות ועובדים/ות של שירות המדינה עלינו לראות בהוראות החוק למניעת הטרדה מינית מגדלור המתווה נורמות התנהגות ראויות ומכבדות את כל העובדים והעובדות במשרדי הממשלה, אשר יבטיחו אקלים וסביבת עבודה מכבדת ובטוחה.

כולי תקווה שמנהלי/ות שירות המדינה יצרפו אוגדן זה ל"ארגז הכלים" הניהולי שלהם ויפעלו לצמצום התופעה ולקידום סביבת עבודה ראויה לכל עובד ועובדת.

עלינו להבטיח שכל עובד ועובדת החווים פגיעה יאזרו עוז לפנות למנהליהם ולממונות לקבלת ליווי, סיוע וטיפול בכל מקרה של הטרדה אשר חוו. על-ידי כך נבטיח שרוח החוק למניעת הטרדה מינית, המבקשת להטמיע את הנורמות של שוויון וכבוד האדם כלפי נשים וגברים בכל מרחב במדינת ישראל, מיושמת על ידינו במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ומבטאת את מחויבותנו לשמש מופת גם בכל הקשור למניעת הטרדה מינית במקום העבודה.

שירות המדינה הוא הזרוע המבצעת של הרשות המבצעת במדינת ישראל, ונציבות שירות המדינה היא הקטר המוביל את השירות הציבורי. לכן מוטלת עלינו החובה והזכות לפעול כמנוע חזק המזין את המערכת באיכות ובמצוינות, תוך שימוש בחדשנות ובקדמה טכנולוגית.

כגוף הממונה על פיתוח ושימור ההון האנושי בשירות המדינה, נציבות שירות המדינה שוקדת, יחד עם משרדי הממשלה ויחידות הסמך, על פיתוח הערכיות והמצוינות של עובדי המדינה, כדי שיהוו סמל וזוגמא למשרתי ציבור מסורים הפועלים במרץ ובנאמנות, מתוך הבנת הזכות הגדולה לפעול יום יום, שעה שעה, למען מדינת ישראל.

במסגרת זאת, מוטלת עלינו החובה לעשות הכול על מנת לשמור על העובדים והעובדות במוגנות המרבית וליצור תרבות ארגונית מכבדת במקומות העבודה. יצירת תרבות כזאת תביא למניעת הטרדות מיניות, שאנו נלחמים בהן בחומרה רבה בכל הכלים העומדים לרשותנו.

אני שמח ומברך על הוצאת האוגדן למניעת הטרדה מינית ויצירת תרבות ארגונית מכבדת בשירות המדינה, המספק כלים שימושיים ליחידות ההון האנושי ולממונות על מניעת הטרדה מינית ביחידות שירות המדינה במאמצם למגר את התופעה החמורה הזאת משורות שירות המדינה.

בנוסף, האוגדן מנגיש לכלל ציבור שירות המדינה את הידע והכלים בתחום, על מנת לסייע לפעולות למניעת הטרדה מינית בסביבת העבודה שלנו, מתוך אחריות ערכית, חוקית וניהולית, וכן על מנת להכיר לציבור, למקרה הצורך, את אפיקי הפנייה לסייע ולטיפול הקיימים בשירות המדינה.

האוגדן נכתב בשיתוף פעולה של האגף לשוויון מגדרי באגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות של נציבות שירות המדינה עם משרד הרווחה והשירותים החברתיים. תודתי נתונה לשניהם.

המלחמה בתופעה הפסולה של הטרדות מיניות היא משימה ראשונה במעלה, שהופכת את שירות המדינה למקום מכבד וטוב יותר, שמשפיע באופן מוסרי יותר על מדינת ישראל ועל החברה הישראלית כולה.

בברכה,
ד"ר אביגדור קפלן,

מנהל כללי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

בברכה,
פרופ' דניאל הרשקוביץ
נציב שירות המדינה

הממונה על שוויון מגדרי ומנהלת שרות לטיפול והגנה במצבי טראומה ומשבר, עו"ס מלי אורגד.

דבר מנהלת אגף בכיר תכנון אסטרטגי ומדיניות, ד"ר איריס נחמיה ומנהלת אגף שוויון מגדרי, גב' מיכל לזרוביץ'

המאבק באלימות מינית ומגדרית הינו אחד האתגרים החשובים העומדים לפתחנו בתקופה זו. מחקרים רבים מצביעים על כך שהטרדות מיניות במסגרת יחסי עבודה נוטות להיות ממושכות, קשות ופוגעניות יותר מהטרדות המתרחשות באופן אקראי ומזדמן.

הטרדה ופגיעה מינית היא תופעה מורכבת החוצה מגזרים, גילאים, ומעמדות סוציו-אקונומיים. פגיעות אלו עשויות להתרחש בכל מקום ולרוב ע"י אדם המוכר לנפגע/ת. הטרדה ולפגיעה מינית עשויות לבוא לידי ביטוי במגוון צורות ודרכים אשר המשותף לכולם הוא ההתייחסות לנפגע/ת באופן מיני שאינו רצוי. תופעות פסולות של הטרדה ופגיעה מינית באות פעמים רבות לידי ביטוי ומתקיימות דווקא במרחב ובמקום העבודה אשר בו אנו מבלים פרק זמן נרחב במשך היום.

הטרדות מיניות בעבודה מהוות את אחד החסמים המרכזיים בקידומן ובשילובן של נשים בשוק העבודה. בבואנו לייצר שירות מדינה שוויוני עלינו לפעול לקידום נשים, ליצירת שוויון הזדמנויות מלא, לביסוס ארגונים תומכי משפחה - עלינו לפעול לצמצום ולמניעה של הטרדות מיניות, כל אלה יתרמו ליצירת אקלים ארגוני שוויוני ובטוח ולמימוש הפוטנציאל האישי של כל עובד ועובדת.

הפגיעה בעובד/ת הינה פגיעה בכבודו/ה, בזהות האישית, ובביטחון האישי. אך לפגישה השפעות על כלל העובדים ועל הארגון כולו. הפוגע/ת משפיע על המרקם החברתי סביבתי בעבודה, על תחושת המוגנות של יתר העובדים/ות ואף על התוצרים והתפוקות ביחידה ובמשרד. החוק קבע כי למעסיק אחראיות למנוע הטרדה מינית באמצעים העומדים לרשותו. זאת מתוך ההבנה והתפיסה כי למנהלים ולהנהלה בארגון יכולת להשפיע באופן משמעותי על נורמות, תרבות ארגונית והתנהגות העובדים ובהצבת גבולות ברורים לגבי הראוי והפסול בארגון.

כממונה על שוויון מגדרי וכמנהלת שרות לטיפול והגנה במצבי טראומה ומשבר במשרד הרווחה, אני רואה את החוט המקשר בין התנהגויות מטרידות ובלתי מכבדות לבין פגיעות מיניות חמורות ואלימות כלפי נשים במשפחה.

במסגרת תפקידי הנציבות באגף לשוויון מגדרי, אגפי המשמעת והחקירות עלינו לסייע, לתת מענה, ליווי, טיפול וכלים הן למניעת הטרדה מינית והן לאחר אירוע של הטרדה או פגיעה מינית.

עלינו כשירות מדינה לשמש מרחב מוגן לנשים וגברים כאחד, למנוע התנהגויות מטרידות בסביבת העבודה ולזהות ולסייע לעובדים ועובדות החווים אלימות מבית. משרד הרווחה מציע אפיקי סיוע רבים לקטינים ובגירים החל מהעלאת המודעות לנושא זה, ליווי ותמיכה ועד לטיפול והגנה לכל מי שנפגע/ה. עלינו להוסיף וללוות עובדים ועובדות אשר חוו הטרדות מיניות, לתמוך ולהגביר את האמון בין מערכות המשמעת לבין העובדים, ולייצר לנפגעים/ות סביבה תומכת ובטוחה לצד טיפול מקצועי ותקיף בגורמים המטרידים.

על פי הסטטיסטיקה פגיעות והטרדות מיניות קורות סביבנו, בכל שכבה באוכלוסייה, חוצה מגזרים ומעמדות סוציו-אקונומיים. כלומר, ביום-יום שלנו כמעט בוודאות אנו פוגשים/ות עם נפגעים/ות מהטרדה ופגיעה מינית. אם נפקח עיניים, נקשיב וננסה לזהות בכדי לסייע לעובד או עובדת הנמצאים במצוקה מסיבה זו, אנו יכולים להציל יותר מנפש אחת. זוהי אחריות מקצועית ומוסרית של כל אחת ואחד מאיתנו.

אוגדן זה נכתב בשיתוף פעולה פורה ואיתן עם האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה, והינו המשך לתוכנית למניעת הטרדה מינית במשרד הרווחה. אנו בטוחים שהוא יספק ידע וכלים למנהלים/ות, ממונות ועובדים/ות לקדם סביבת עבודה בטוחה ומכבדת.

אוגדן זה מובא על ידינו לשרת אתכם עובדי ועובדות המדינה לטובת איתור, זיהוי ומתן המענה טוב ביותר בעת מצבים של הטרדה או פגיעה מינית במשרד, כולל המשך הטיפול אל מול גורמי הנציבות הרלוונטיים. אנו סמוכות ובטוחות כי כל אחד ואחת מכם רוצה להיות חלק מהכוחות שיסייעו לשינוי בתחום זה ולתת יד לצמצום עד למיגור תופעה פסולה זו. להיות דוגמא למעסיקים במשק ולשמור על היחידה והמשרד כארגון המספק הגנה ובטחון לכלל העובדים והעובדות בו.

ברצוני להודות למנכ"ל משרד הרווחה על ההובלה וקידום הנושא, ולאגף לשוויון מגדרי, לגב' מיכל לזרוביץ' ולגב' נועה חדד על שיתוף הפעולה.

בברכה,

עו"ס מלי אורגד, ממונה על שוויון מגדרי ומניעת הטרדה מינית, מנהלת שרות לטיפול והגנה במצבי טראומה ומשבר,

משרד הרווחה והשירותים החברתיים.

בברכה,

ד"ר איריס נחמיה, סמנכ"לית אגף בכיר תכנון ואסטרטגיה

נציבות שירות המדינה

הקדמה

"הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטרד/ת. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על-ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד/ה. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטרד/ת ואת שליטתו/ה בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים"[1].

הטרדה מינית היא תופעה פסולה ופוגענית אשר פוגעת בחירויות הבסיסיות ביותר של האדם. במקום העבודה מהווה הטרדה מינית פגיעה קשה בנפגע/ת, בסביבת העבודה ובארגון כולו.

אוגדן זה נועד להנגיש לכלל ציבור שירות המדינה - עובדים/ות, מנהלים/ות וממונות על השוויון המגדרי ומניעת הטרדה מינית את הידע והכלים בתחום, במטרה:

- פעולה מתוך אחריות ערכית, חוקית וניהולית למניעת הטרדה מינית בסביבת העבודה שלנו.
- הכרת אפיקי הפנייה לסיוע וטיפול הקיימים בשירות המדינה.

[1] מבוא להצעת חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז-7991 ה"ח 1467.

תקציר מנהלים/ות

הטרדה מינית היא תופעה חברתית שכיחה ופוגענית. מעשה ההטרדה פוגע בערכי היסוד הבסיסיים ביותר של האדם, בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. במרץ 1998 נחקק בישראל החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 (להלן: "החוק"), "החוק למניעת הטרדה מינית". החוק אוסר על הטרדה מינית והתנכלות כלפי כל אדם – גבר או אשה, בכל מקום ובכל מרחב. הטרדה מינית על פי החוק הינה עבירה פלילית, עוולה נזיקית ועבירת משמעת חמורה, כשהיא מתרחשת במקום העבודה. החוק מטיל אחריות על המעסיק במקרה של הטרדה מינית בארגון עליו הוא אמון.

החוק מונה מס' התנהגויות המהוות הטרדה מינית אסורה: סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני, מעשה מגונה – מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיני ללא הסכמת שני הצדדים, הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן, התייחסות חוזרת המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה, התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, וכן פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. החוק קובע סייגים באשר להתנהגויות פסולות המתרחשות במסגרת יחסי מרות או תלות, מתוך הבנה כי במצבים אלה לאדם הנפגע קשה מאוד לסרב או להתנגד לבעל הכוח. בנוסף להטרדה מינית, **החוק אוסר גם על התנהגות המהווה התנכלות הקשורה להטרדה המינית.** התנכלות תהיה פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות. יודגש, כי התנכלות על רקע הטרדה מינית הינה עבירת משמעת נוספת בפני עצמה.

מחקרים שנערכו בנושא בישראל מציגים תופעה רחבה, הקיימת בכלל החברה ללא הבדל דת, גזע, מין או נטייה מינית. במדגם שנערך ב-2018 נמצא כי למעלה ממחצית מהנשים וחמישית מהגברים ציינו שהוטרו מינית, וכי 6 מתוך 10 הנשים שהוטרו חוו את ההטרדה המינית במסגרת מקום העבודה. סקר הביטחון האישי שפורסם בשנת 2018 מצא כי בכ-44% מהמקרים של הטרדות מיניות במקום העבודה, נשים הוטרו על ידי מי שמעמדו גבוה יותר. נתון המבטא את אופיין של הטרדות מיניות במקום העבודה, שמשקף ביטוי לניצול לרעה של מעמד או יחסי כוח בארגון.

באשר לנתוני שירות המדינה, בשנת 2019 נפתחו באגף המשמעת בנציבות שירות המדינה 214 פניות בנושאים של הטרדות מיניות ועבירות מין (לעומת 184 ב-2018). כמו כן, בשנת 2019 הוגשו 15 תובענות לבית הדין למשמעת (לעומת 12 ב-2018). ב-2019 ישנה עלייה של כ-16% בכמות הפניות. הנתונים מצביעים על היקפה המדאיג של תופעה זו, אולם יש הסכמה שהם אינם משקפים את ממדיה האמיתיים, שכן על-פי הערכות התופעה רחבה הרבה יותר וקיים תת-דיווח בתחום.

ההטרדה המינית משפיעה באופן קשה ומתמשך על הבריאות הנפשית והגופנית של מי שנפגע/ה, כמו גם על התפקוד בחיים הפרטיים ובמקום העבודה. לתופעות אלו נוספות גם השלכות כלכליות קשות. הטרדה מינית במקומות עבודה פוגעת לא רק בנשים ובגברים המוטרים, אלא בארגון כולו. שיעור נזקים כלכליים אלו נאמד במחקר בסך של מיליארד ש"ל לכלל המשק הישראלי בשנה.

הטיפול בהטרדות מיניות בשירות המדינה מתבסס על דברי חקיקה, כשהעיקריים בהם הם החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), התשנ"ח-1998, תקנון שירות המדינה ("התקשי"ר") וחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג, 1963.

בשונה מהמגזר הפרטי, שירות המדינה הינו בעל מבנה ייחודי אשר מחד, מטיל אחריות פנים ארגונית על מנהלי/ות המשרד למנוע הטרדות מיניות ולבסס תרבות ארגונית מכבדת ובטוחה, ומאידך מסמיק באופן בלעדי את אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה לטפל בתלונות בנושא. **הטיפול הפנים משרדי הוא במסגרת תפקידם ובאחריותם של מנהלי/ות המשרד והממונה על השוויון מגדרי ולמניעת הטרדה מינית במשרד**. הטיפול מתמקד בפעולות מניעת הטרדה מינית, הסברה והעלאת מודעות לצד מתן הגנה וליווי לנפגעים/ות שהתלוננו על הטרדה מינית, ובמקרים מסוימים טיפול משמעתי פנים משרדי.

אגף המשמעת הוא הגורם הבלעדי לטיפול בתלונות בשירות המדינה ולכן, לממונה על שוויון מגדרי ומניעת הטרדה מינית ולמנהלים/ות במשרד, קיימת חובת דיווח לאגף המשמעת אם מידע בדבר חשד לאירוע של הטרדה מינית מגיע לידיעתם. אגף המשמעת מברר את התלונות על הטרדה מינית בכל המשרדים והגופים שחוק המשמעת חל עליהם, בוחן את התלונות ומחליט כיצד להמשיך לטפל בהן – העברת הטיפול בתלונה למשרד במסגרת הליך בירור ו/או שקילת נקיטת אמצעי משמעת (לפי סעיף 31 לחוק המשמעת), העברת הנושא לאגף החקירות לצורך פתיחה בחקירה, העברה למשטרת ישראל (בהסכמת או ביידוע המתלונן/ת) או סגירת התלונה ללא טיפול משמעתי.

האוגדן מחולק לפי 3 קהלי יעד מרכזיים:

• מנהלים ומנהלות בשירות המדינה

אופן הטיפול הפנים משרדי והמשמעתי בתלונה (פרק ב'), אחריות וחובות המנהל/ת למניעה וטיפול בהטרדות מיניות לפי החוק בארגון (פרק ג'), תפקיד הממונה על השוויון המגדרי במשרד לליווי התהליך (פרק ד') ואופן בניית מודל ליצירת אסטרטגיה למניעת הטרדה מינית בארגון (פרק ה').

• עובדות ועובדים בשירות המדינה

הגדרות התופעה (הטרדה מינית, הגדרת הטרדה מינית תוך ניצול יחסי מרות/תלות והגדרת התנכלות), שכיחות והשלכות התופעה (פרק א'). וכן, אופן התהליך והטיפול בשירות המדינה בפן המשרדי ובפן המשמעתי (פרק ב').

• מתלונן/ת על הטרדה מינית/התנכלות

אופן תהליך הגשת תלונה (פרק ב') והטיפול וכן ערוצי פנייה וסיוע: מסלולי פעולה במקרה של הטרדה מינית על פי החוק (מסלול פלילי, נזיקי ומשמעתי), ערוצי סיוע בתוך שירות המדינה וערוצי הסיוע מחוצה לו (פרק ו').

אוגדן זה נועד לשרת את עובדי/ות שירות המדינה והמנהלים/ות. לטובת איתור, זיהוי ומתן המענה הטוב ביותר, בעת מצבי הטרדה או פגיעה מינית, כולל המשך הטיפול אל מול גורמי הנציבות הרלוונטיים.

פרק א' - הטרדה מינית כתופעה חברתית ושכיחותה במקומות עבודה

הטרדה מינית היא תופעה חברתית שכיחה ופוגענית. מעשה ההטרדה פוגע בערכי היסוד הבסיסיים ביותר של האדם, בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.

במרץ 1998 נחקק בישראל החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 (להלן: "החוק", "החוק למניעת הטרדה מינית"). החוק אוסר על הטרדה מינית והתנכלות כלפי כל אדם - גבר או אשה, בכל מקום ובכל מרחב. הטרדה מינית על פי החוק הינה עבירה פלילית, עוולה נזיקית ועבירת משמעת חמורה, כשהיא מתרחשת במקום העבודה. החוק מטיל אחריות על המעסיק במקרה של הטרדה מינית בארגון עליו הוא אמון.

ב- 20 שנות חקיקת החוק ניכר כי החוק תרם למהפכה תודעתית רחבה[2], מהפכה אשר הובילה ממצב שבו הטרדות מיניות נתפסו כהתנהגויות נורמטיביות שאין לערער עליהן, למצב חדש שבו הטרדה מינית נתפסת כנגע חברתי חמור שיש למגר, כפי שניתן היה לראות במחאת #METOO שפרצה לעולם בשנת 2017 וביטאה יותר מכל את המודעות הגוברת לנושא והיקפה הנרחב של התופעה, לצד הקריאה החברתית לטיפול נחוש ומיטיבי מצד גורמי האכיפה השונים.

מהי הטרדה מינית?

החוק למניעת הטרדה מינית מונה מספר התנהגויות המהוות הטרדה מינית אסורה ואלה הן[3]:

- **סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני,**
לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.
- **מעשה מגונה - מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיני ללא הסכמת שני הצדדים,**
לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובד/ת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפניה, בלא הסכמתה, או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופ/ה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה.
- **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן.**
- **התייחסות חוזרת המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה,**
לדוגמה: עובדת שמעירה לעובד אחר על האופן שהמכנסיים מבליטים לו את הישבן, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

חשוב להדגיש, כי במקרים בהם ההצעות או התייחסויות הפוגעניות (סעיף 3 ו-4) נאמרו במסגרת של יחסי מרות, תלות, טיפול, חינוך (המפורטים בהרחבה מטה) אין צורך להראות "חוסר עניין" על מנת שהתנהגות הפוגענית תיחשב כהטרדה מינית.

[2] הקר, 2014, 101

[3] פרק זה מהווה תמצית החוק והלשון המחייבת היא לשון החוק למניעת הטרדה מינית

- **התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם**, לרבות לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
 - **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו**, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
- לדוגמה: הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, או פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה.

הטרדה מינית במסגרת יחסי מרות או תלות

החוק קובע סייגים באשר להתנהגויות פסולות המתרחשות במסגרת יחסי מרות או תלות, מתוך הבנה כי במצבים אלה לאדם הנפגע קשה מאוד לסרב או להתנגד לבעל הכוח.

נכון הדבר במיוחד לשירות המדינה, אשר עובדיו נחשבים לעובדי ציבור הנותנים שירות לאזרחי המדינה במסגרת של יחסי מרות, תלות וטיפול כמו גם ליחסי טיפול רפואי, נפשי או אחר הניתנים במערכות הבריאות השונות של שירות המדינה.

במצבים אלה, הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם (סעיפים 3 ו-4 לעיל), המופנים כלפי מי שמנוי בפסקאות שלהלן, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין:

- לקטין או לחסר ישע** - תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים - גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין;
- למטופל** - במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארא-רפואי - תוך ניצול תלות של המטופל במטפל.
- לעובד/ת** - במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.
- לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין** - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.
- לתלמיד או לסטודנט**, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.
- למשתקם** כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים במסגרת תעסוקה - תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות.
- לאדם** - תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות.
- לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו** - תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור בפסקה זו, "עובד הציבור" - כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין.
- לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן** - תוך ניצול יחסי מרות או תלות.

מהי התנכלות?

החוק למניעת הטרדה מינית, אוסר בנוסף להטרדה מינית גם על התנהגות המהווה התנכלות הקשורה להטרדה המינית. התנכלות תהיה פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות. יודגש, כי התנכלות על רקע הטרדה מינית הינה עבירת משמעת נוספת בפני עצמה.

לדוגמה: מנהל פוגע בעובד/ת שהגיש/ה תלונה על הטרדה מינית. הפגיעה יכולה להתבטא בהרעת תנאי עבודה, הוספת חובות, הורדת סמכויות, מידור בהחלטות, פיטורין. או מנהל המונע קידום של עובד/ת עקב סירובם להצעתו למגע מיני.

הטרדות מיניות במקומות עבודה

הטרדות מיניות מתרחשות במרחב הציבורי, באוטובוסים, במועדונים ובבית, אך מחקרים מראים שהטרדות מיניות מתרחשות ביתר שאת במקום העבודה. שוק העבודה הינו אחת הזירות המובהקות להתרחשותן של הטרדות מיניות[4] והסיבות לכך רבות, החל מיחסי כוח, היררכיה, תחרות על משאבים, תלות במעסיק, וכלה ביחסים משמעותיים בין אנשים העובדים יחד שעות ממושכות. הטרדות מיניות במסגרת יחסי עבודה נוטות להיות ממושכות, קשות ופוגעניות יותר מהטרדות המתרחשות בהקשרים אקראיים ומזדמנים. הטרדות אלה מועדות להתנכלויות חמורות, המחריפות את הפגיעה ואת היכולת להתמודד איתה.

הטרדות מיניות בעבודה כגורם המנציח אי שוויון מגדרי

"הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס למינן או למיניותן ומקשה עליהן להשתלב כחברות שוות בעולם העבודה ויתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון[5]".

בהיותן אפליה המופנית בעיקר כלפי נשים[6], הטרדות מיניות מבטאות את פגיעותן היחסית של נשים במסגרת יחסי עבודה ומנציחות אותה. מכיוון שנשים נמצאות בעמדות חלשות יותר, קל יותר להטרידן; וכיוון שהן מוטרדות יותר מינית, הן נותרות בעמדות חלשות יותר ומתקשות להתקדם ולהתעצם. לפיכך הטרדה מינית היא עוד סוג של חסם ומכשול הפוגע ביכולתן של נשים להשתלב במקום העבודה, לפתח ביטחון עצמי מקצועי, להתקדם ולהצליח[7].

שכיחות התופעה

הממדים האמיתיים של תופעת הטרדות המיניות בשוק העבודה אינם ידועים, והקושי לאמוד אותם נובע ממיעוט התלונות על הטרדה מינית בפועל. תופעה זו של תת-דיווח נובעת מהקשיים הרבים להתלונן ומהמחירים הגבוהים שמתלוננים/ות על הטרדה מינית עלולים לספוג, כפי שעולה ממחקרים.

[4] קמיר, 2009, 88

[5] מבוא להצעת חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז-7991 ה"ח 1467

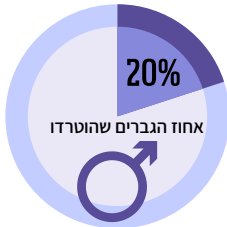
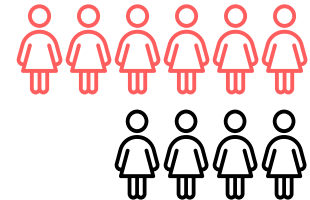
[6] הטרדות מיניות בעבודה מופנות בעיקר כלפי נשים, עם זאת נתונים ועדויות מצביעים על כך כי גברים כמו נשים נפגעים מהטרדות מיניות בכלל ובמקום העבודה בפרט

[7] משרד התמ"ת "הטרדה מינית בעבודה- ממצאים מסקרים באמצעות טלפונים", 2010-2011

11

מספר מחקרים שנערכו בנושא בישראל מציגים תופעה רחבה, הקיימת בכלל החברה ללא הבדל של מגזרים כאלה או אחרים. מנתונים של סקר שערך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (כתוארו דאז) עולה כי יותר מ- 40% מהנשים דיווחו כי הוטרו מינית במקום העבודה בשנות עבודתן[8]. כשליש מהנשים שדיווחו כי הוטרו מינית במקום עבודתן דיווחו כי הוטרו בשנה בה נערך המחקר. נוסף על כך, יותר מ- 11% מהנשאלות השיבו כי הן מכירות לכל הפחות עמיתה אחת במקום עבודתן שהוטרה מינית במקום העבודה. מהסקר עוד עולה כי כ-40% מהנשים חשות שמקום עבודתן אינו בטוח מפני הטרדה מינית[9].

במדגם עדכני יותר שנערך על ידי הרשות לקידום מעמד האישה ב-2018 במסגרת פעילות של הועדה לגיבוש תכנית לאומית למאבק בהטרדות מיניות בחברה הישראלית[10], שנערך בקרב 1400 נשים וגברים בגילאי 18-65, נמצא כי למעלה ממחצית מהנשים וחמישית מהגברים ציינו שהוטרו מינית, וכי 6 מתוך 10 הנשים שהוטרו חוו את ההטרדה המינית במסגרת מקום העבודה.

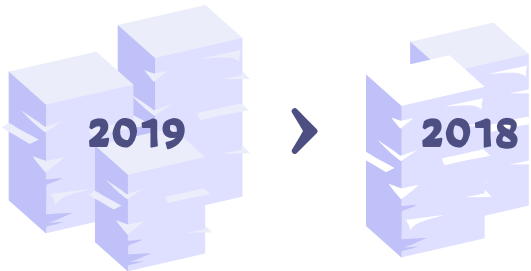


נתונים מארצות הברית, לדוגמה, מראים כי בין 40%-70% מהנשים חוות הטרדה מינית במקום העבודה, תלוי בסוג המקרים שנבדקו ובנסיבותיהם. מהנתונים עולה כי רוב ההטרדות המיניות מבוצעות על ידי גברים ומופנות כלפי נשים.

בסקר הביטחון האישי שפורסם בשנת 2018 נמצא כי מתוך 121,000 בני 20 ומעלה, 96,000 נשים נפגעו בשנת 2017 מהטרדה מינית. כ-30.5% מהנשים שהוטרו נפגעו במקום עבודתן. באשר לזהות הגורם המטריד נמצא כי בכ-44% מהמקרים של הטרדות מיניות במקום העבודה, נשים הוטרו על ידי מי שמעמדו גבוה יותר. נתון זה מבטא את אופיין של הטרדות מיניות במקום העבודה, שמשקף פעמים רבות ביטוי לניצול לרעה של מעמד או יחסי כוח בארגון.

44%

נשים הוטרו בעבודה ע"י מי שמעמדו גבוה יותר



הטרדות מיניות בשירות המדינה

בשנת 2019 נפתחו באגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, 214 פניות בנושאים של הטרדות מיניות ועבירות מין, לעומת 184 פניות בנושאים אלה, בשנת 2018.

כמו כן, בשנת 2019 הוגשו 15 תובענות לבית הדין למשמעת, לעומת 12 תובענות בשנת 2018. בהשוואה לשנת 2018 מדובר בעלייה של כ-16% בכמות הפניות, ובהשוואה לשנת 2017 מדובר בעלייה של כ-27% [11].



ניכר כי העלאת המודעות בתחום לצד פעילות הסברה של הממונות לשוויון מגדרי ולמניעת הטרדה מינית במשרדים השונים, ושיפור המענים והטיפול באגף בכיר חקירות משמעת ובאגף בכיר משמעת בנציבות שירות המדינה (להלן: אגף החקירות ו-אגף המשמעת בהתאמה), מובילים להמשך המגמה של גידול במספר הפניות בתחום זה. יחד עם זאת, באגף המשמעת סבורים כי מדובר עדיין בנושא המצוי בתת-דיווח משמעותי[12].

[8] שם

[9] שם

[10] דו"ח המלצות הוועדה, 2019, 5.

[11] דו"ח מסכם הטיפול בהטרדות מיניות באגף המשמעת שנת 2019, לקריאה נוספת: <https://www.gov.il/he/departments/publications/reports/harassment-report2019>

[12] שם, מתוך הדו"ח שלעיל.

שכיחות התופעה מול מיעוט התלונות:

"אצלנו אין הטרדות מיניות, עובדה, לא הוגשה אפילו תלונה אחת בנושא"

הנתונים שהוצגו מצביעים על היקפה המדאיג של תופעה זו, אולם יש הסכמה שהם אינם משקפים את ממדיה האמיתיים, שכן על-פי הערכות התופעה רחבה הרבה יותר וקיים תת-דיווח בתחום. לראיה - על פי נתונים, רק כ- 5% מאלו שחוו הטרדה מינית במקום העבודה דיווחו או הגישו תלונה על המטריד[13].

חרף ההשלכות הכבדות שגורמות הטרדות מיניות לנפגעות/ים מהן, מעטים מהעובדות/ים המוטרדות/ים במקום העבודה מדווחות/ים על הפגיעה בהן[14]. במרבית המקרים, התגובות השכיחות תהיינה התרחקות והימנעות מהגורם המטריד, הקטנת חומרת הפגיעה או הכחשתה ועזיבה של מקום הטרדה, בין אם במעבר תפקיד ובין אם בהתפטרות ממקום העבודה. על פי רוב, פנייה לממונים או התעמתות ישירה עם המטריד תהיה בעדיפות נמוכה בשל החשש מנקמה או התנכלות, יחד עם התחושה ש"לא יאמינו לי".

טיפול לקוי או התנכלות בעקבות פנייה על הטרדה מינית יגבירו את החשש לפנייה במקרה של פגיעה ויובילו לחוסר אמון בין העובדים/ות לגורמי האכיפה במשרד.

על פי רוב, היעדר או מיעוט תלונות על הטרדות מיניות אינם משקפים היעדר הטרדות מיניות. ברוב המקרים יהיה זה ביטוי לחוסר מודעות בקרב העובדות/ים לכך שהמעשים אסורים על פי חוק וכן חוסר מודעות באשר לחובות המעסיק/ה בתחום ובעיקר לחובתו למנוע ולטפל בפגיעה. זאת בנוסף לחוסר האמון בגורמים הניהוליים או האכיפתיים שעלול להיווצר במקרה של טיפול לקוי בתלונה, או התנכלות ופגיעה בעקבותיה.

השלכות התופעה : מעגלי הפגיעה מתרחבים

מעגלי הפגיעה מהטרדה מינית הולכים ומתרחבים ונהוג להקבילם לאדוות המתפשטות ומתרחבות בים. הפגיעה המרכזית היא כאמור בקורבן, הנפגעת/ת הישירה/ה מההטרדה המינית, לאחר מכן נראה פגיעה עקיפה בסביבה הקרובה לקורבן - בני משפחה, חברים, עמיתים לעבודה - ובהמשך תרחב הפגיעה לסביבת העבודה הרחבה יותר ולארגון כולו. במעגל הרחב יותר, התופעה פוגעת בהקשריה החברתיים בחברה כולה.



ניתן לומר אם כך, שלכל אחד ואחת מאיתנו, במעגל מסוים בחייו, יש נגיעה לנושא, ומכאן שמיגור תופעת ההטרדות המיניות הוא אחריות של כולנו.

[13] על פי מדגם שערכה הרשות לקידום מעמד האישה ב-2018.
[14] (FELDBLUM & LIPNIC, 2016, 15).

השלכות הטרדה מינית על הנפגע/ת

"אין פרופיל של קורבן, יש פרופיל של תוקף, כל אחת מאתנו עלולה להפוך לקורבן אם תיקלע למחיצתו של תוקף סדרתי. כקורבן יש להניח, נתנהג באופן שונה ממה שהיינו מצפות מעצמנו כבנות חורין" [15].

מחקרים מראים כי במקרים של הטרדה מינית ובוודאי הטרדה מינית בעבודה, נפגעות/ים רבים סובלים מתסמינים הדומים במהותם לתגובה פוסט-טראומטית, ביניהם חוסר אונים, מתח ולחץ, עצבנות וחוסר מנוחה, חרדה, דיכאון, קשיים בריכוז, חוסר שינה מתמשך ועוד. ההטרדה נחוות כהשפלה וכניצול, המובילים לתחושה של חוסר אונים מול כוחו ומעמדו של בעל המרות, להרגשה של אובדן שליטה ונישול מכוח, לפגיעה בביטחון העצמי ובתחושת היכולות האישיות ולבדידות גדולה. ההטרדה המינית משפיעה באופן קשה ומתמשך על הבריאות הנפשית והגופנית של מי שנפגעה/ה, כמו גם על התפקוד בחיים הפרטיים ובמקום העבודה.

לתופעות אלו נוספות גם השלכות כלכליות קשות. במקרים רבים נפגעים תנאי העבודה של המוטרודות/ים הנאלצים לעיתים אף לעזוב את מקום עבודתם. במצבים אלה נראה ניסיונות התחמקות רבים מהמטריד, לצד ביקורת ונקמנות שיספוג המוטרוד/ת בעקבות חוסר רצונם לשתף פעולה עם המטריד. בסקר משרד התמ"ת שבחן את השפעת ההטרדה המינית על התנהגות בעבודה נמצא כי ההטרדה מינית בעבודה גורמת לירידה במוטיבציה לעבוד ולפגיעה בתפקוד של המוטרוד/ת במקום העבודה, ויכולה לבוא לידי ביטוי בהיעדרויות מהעבודה, קושי בריכוז וירידה בפריורן העבודה. לעתים בעקבות ההטרדה המוטרוד/ת נאלצים לעזוב את מקום העבודה, בין אם מתוך החלטה אישית ובין אם בשל פיטורין מסיבות הקשורות להטרדה.

השלכות הטרדה מינית על סביבת העבודה

נהוג לחשוב שהטרדה מינית מתרחשת בחדרי חדרים ומשפיעה רק על הקורבן הישיר, אלא שהטרדה מינית בעבודה או סביבת עבודה שיש בה הטרדות מיניות משרה אווירת מתח ופחד גם על עובדות ועובדים אחרים בארגון - לדוגמה מי שעדים לה או מודעים להתרחשותה - והיא מעיבה על סביבת העבודה כולה. בנוסף, במקרים לא מעטים, אדם מטריד אינו מטריד רק עובדת אחת אלא מדובר במטריד סדרתי המציק למספר עובדות [16].

השלכות הטרדה מינית על הארגון

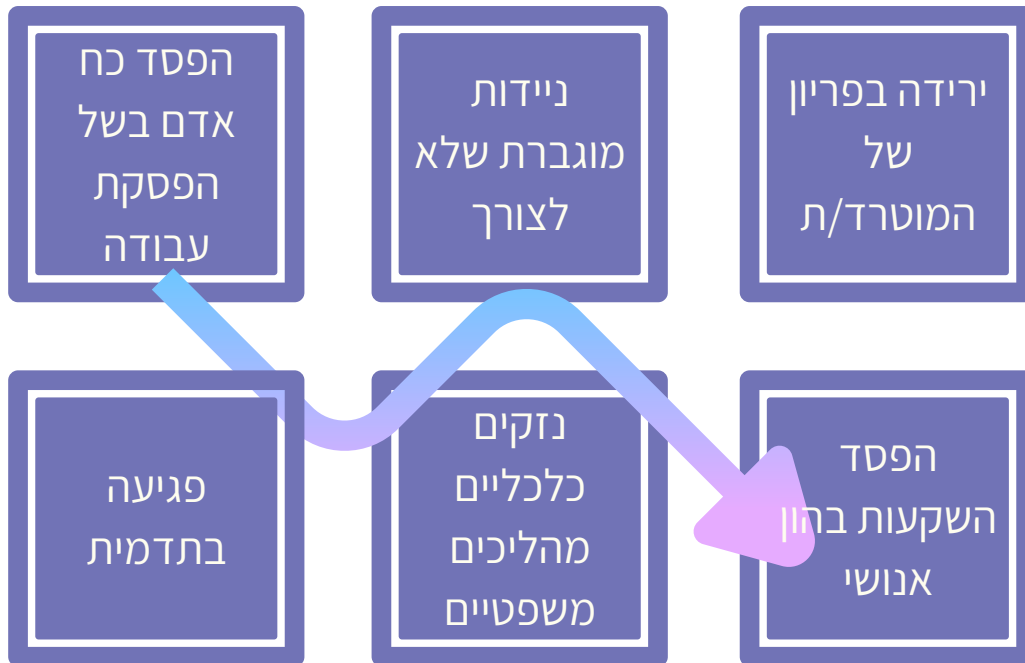
הטרדה מינית במקומות עבודה פוגעת לא רק בנשים ובגברים המוטרודים, אלא בארגון כולו.

כפי שעולה ממחקרים שונים, להטרדות מיניות עשויות להיות תוצאות כלכליות מזיקות לארגון. בסקר של משרד התמ"ת שבחן את ההשלכות הכלכליות של התופעה על המשק נמצא כי הטרדה מינית בעבודה יוצרת פגיעה ישירה בארגון בממדים רבים, בהם: תחלופת עובדים גבוהה, ריבוי היעדרויות, הוצאות רפואיות גבוהות (ימי מחלה, טיפולים נפשיים בעקבות ההטרדה וכדומה),

[15] צביה זליגמן, כרוניקה של שליטה
[16] סקר משרד התמ"ת 9

ניוד גבוה של עובדים והפסד כוח אדם, תשלומי פיצויים, פגיעה באיכות העבודה ובפריון העבודה והפסדים כספיים עקיפים עקב הליכים משפטיים ו/או פגיעה במוניטין הארגון.

שיעור נזקים כלכליים אלה נאמד במחקר בסך של מיליארד ש' לכלל המשק הישראלי בשנה [17].



בנוסף לכך, ניתן לראות כי ארגונים שאינם מטפלים בהטרדות מיניות המתרחשות במסגרתם, עלולים לסבול מהליכים משפטיים מתמשכים, מפגיעה תדמית ומחוסר אמון ושביעות רצון מצד לקוחות ויתר בעלי ענין.

[17] עבודה מטרידה: דו"ח שנתי 2014 איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית: <https://www.1202.org.il/centers-union/publications/reports/37-2014-annual-report>

פרק ב' - הטיפול בהטרדות מיניות בשירות המדינה

הטיפול בהטרדות מיניות בשירות המדינה מתבסס על מספר דברי חקיקה, כשהעיקריים בהם הם החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), התשנ"ח - 1998, תקנון שירות המדינה ("התקשי"ר") וחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג, 1963.

בשונה מהמגזר הפרטי, שירות המדינה הינו בעל מבנה ייחודי אשר מחד, מטיל אחריות פנים ארגונית על מנהלי/ות המשרד למנוע הטרדות מיניות ולבסס תרבות ארגונית מכבדת ובטוחה, ומאידך מסמיך באופן בלעדי את אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה לטפל בתלונות בנושא. להלן יוצגו התפקידים של גורמים אלה.

טיפול פנים - משרדי

המשרדים והארגונים בשירות המדינה הינם מגוונים בתחום עיסוקם, בגודלם ובהרכב העובדים/ות שבהם. עם זאת, באשר להתמודדות עם הטרדות מיניות המטרות והמתודולוגיה זהות:

1. ביסוס אקלים ארגוני וסביבת עבודה מכבדים ובטוחים המקדמים שוויון מגדרי לכל עובד/ת.
2. העלאת מודעות לתחום ולאפשרויות הפנייה והדיווח.
3. מתן הגנה, ליווי וטיפול רגיש ומקצועי לעובד/ת שהוטרדו.

הטיפול הפנים משרדי הוא במסגרת תפקידם ובאחריותם של מנהלי/ות המשרד והממונה על השוויון מגדרי ולמניעת הטרדה מינית בארגון. הטיפול מתמקד בפעולות למניעת הטרדה מינית, הסברה והעלאת מודעות לצד מתן הגנה וליווי לנפגעים/ות שהתלוננו על הטרדה מינית, ובמקרים מסוימים, בהנחיית אגף המשמעת, טיפול משמעתי פנים משרדי ע"י הגורם המוסמך במשרד.

הטיפול הפנים משרדי בהטרדות מיניות מתמקד בשני מוקדים עיקריים:

1. מניעה אפקטיבית, העלאת מודעות וליווי נפגעים/ות.
2. טיפול משמעתי פנים משרדי (בהנחיית אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה).

א. מניעה אפקטיבית, העלאת מודעות וליווי נפגעים/ות

מניעה אפקטיבית

המטרה המרכזית של מניעה אפקטיבית היא לייצר תרבות ארגונית מכבדת ושוויונית. הדרך לכך, היא באמצעות הצגת מידיניות ברורה האוסרת הטרדה מינית לצד הצגה של נורמות ההתנהגות הרצויות. בנוסף לכך, על כל המשרד והממונה על השוויון המגדרי כשלוחתו, לבסס תחושת אמון וביטחון לעובדים/ות כי במקרה של פגיעה - יש למי לפנות.

- העלאת מודעות לאיסור על הטרדה מינית במשרד.
- ייזום פעולות הדרכה והסברה אפקטיביות לכלל העובדים/ות.
- יידוע והנגשה של דרכי הפניה במקרה של הטרדה מינית. המסר המרכזי הוא: יש למי לפנות!
- איתור מוקדי סיכון ואוכלוסיות בסיכון במשרד ומתן מענה מונע אפקטיבי.
- תגובה מיידית לביטויים של הטרדה מינית ו/או תרבות ארגונית בלתי הולמת.

מתן הגנה וליווי נפגעים/ות

כחלק מתהליך ליווי נפגע/ת העבירה יידרש המשרד, באמצעות הממונה על השוויון המגדרי והמנהלים, לפעול על-מנת למנוע פגיעה נוספת בנפגע/ת העבירה ולייצר לו/ה מעטפת של סיוע והגנה פנים-משרדית. בכך יזכה הארגון גם להטיב עם הנפגע/ת הספציפיים וגם להרחיב את האמון והביטחון בקרב יתר העובדים/ות.

שלבי הפעולה לאחר אירוע של הטרדה מינית:

- קבלת פנייה/תלונה ראשונית על הטרדה מינית על ידי הממונה על השוויון מגדרי.
- דיווח לאגף החקירות ולאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה להמשך טיפול.
- בחינה על ידי אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה הצורך בשימוש בסמכותו הייחודית של מנהל האגף להורות למשרד על ביצוע הפרדה בין המתלונן/ת לנילון/ה (הפרדה לא תבצע ע"י העברת המתלונן/ת, אלא אם ביקש/ה זאת או הסכימ/ה לכך ובתנאי שלא תהיה כל פגיעה בתנאי העסקתו/ה).
- ליווי הנפגע/ת בהליך המשמעת.
- ביצוע פעולות הגנה בתוך הארגון, ככל הנדרש, בהתייעצות ובהנחיית אגף המשמעת (התמודדות עם התנכלות, הפרדת המעורבים, מניעת הישנות המקרה, שמירה על דיסקרטיות ופרטיות המעורבים).
- מתן סיוע ו/או הפניה לגורמי סיוע מחוץ לארגון.

ב. טיפול משמעותי פנים משרדי (בהנחיית אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה)

הטיפול בתלונות על הטרדות מיניות בשירות המדינה נתון בסמכותו הבלעדית של אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. עם זאת, במקרים מסוימים יעביר אגף המשמעת את המשך הטיפול בתלונה לטיפול משמעותי בתוך המשרד, על ידי הגורם המוסמך לכך. אגף המשמעת יעביר את התלונה בליווי הנחיות ברורות והמלצה להמשך טיפול ובכפוף לעריכת שימוע לנילון (הגורם נגדו הוגשה התלונה). במקרים מסוימים יתבקש המשרד לערוך בירור של הטענות מול הנילון או מול גורמים אחרים במשרד. בתום הטיפול הפנים משרדי, נדרש המשרד להעביר דיווח לאגף המשמעת, אשר מהווה הגורם הסופי בהחלטה על סגירת התיק והטיפול בתלונה.

מצבים בהם תועבר התלונה להמשך טיפול במשרד:

- תלונה ברף חומרה שאינו מוביל לפתיחה בחקירה.
- תלונה שהצעדים המשמעותיים המתלווים אליה אינם חמורים מנזיפה.
- כאשר הנפגע/ת אינם מוכנים לקחת חלק בחקירת המקרה ו/או אינם מוכנים ששםם ייחשף אך נדרשת שיחת אזהרה לנילון.
- תלונה המהווה התנהגות בלתי הולמת אך אינה עולה כדי הטרדה מינית על פי לשון החוק.
- תלונה ברף חומרה נמוך או שאינה עולה לכדי הטרדה מינית על פי לשון החוק, ואגף המשמעת ממליץ על מתן הערה תקשי"רית שאינה מכוח חוק המשמעת, ותתועד בתיקו האישי של הנילון
- תלונה במסגרתה מנחה אגף המשמעת את המשרד לערוך שיחת הבהרה עם הנילון, באשר לנורמות ההתנהגות הנדרשות.
- במקרים שהתקיימה חקירה בהמשך לתלונה אך אגף המשמעת סבור שאין להעבירה להמשך טיפול של בית הדין למשמעת ויש להעביר לטיפול המשרד לצורך נקיטת אמצעי משמעת פנים משרדי (התראה/נזיפה).

הגורם המוסמך להמשך הטיפול בתלונה במשרד:

בהתאם לסעיף 31 לחוק המשמעת בסמכותו של שר או מנכ"ל המשרד לערוך טיפול משמעתי בעובד/ת שעברו עבירת משמעת, ולנקוט כלפיהם בניזיפה או התראה, בהתאם לנסיבות המקרה. סמכות זו ניתנת להאצלה לגורם אחר במשרד.

עקרונות להמשך טיפול משמעתי בתלונה על הטרדה מינית בתוך המשרד:

1. הטיפול יעשה במקרים בהם העביר אגף המשמעת את המשך הטיפול המשמעתי בתלונה על הטרדה מינית, לטיפולו של המשרד.
2. הטיפול המשמעתי יעשה על ידי הגורם שהוסמך לכך, בהתאם לנוהל המשרדי ולהנחיית אגף המשמעת. על פי רוב יהיה זה סמנכ"ל/ית משאבי אנוש או סמנכ"ל/ית הממונה על המשמעת במשרד.
3. הטיפול המשמעתי יעשה בהתייעצות מלאה ובהתאם להנחיות אגף המשמעת בנש"מ.
4. הטיפול ייערך ברגישות ובדיסקרטיות מרביים מתוך הבנה של התחום האמור. בתוך כך, יש להימנע מאמירות שיפוטיות ומהאשמת הקורבן.
5. הטיפול יעשה תוך מתן הגנה למתלונן/ת ומניעת המשך פגיעה ו/או התנכלות.
6. יש למצות את הטיפול במקצועיות בהתאם להנחיות אגף המשמעת ותוך היכרות עם החוקים והתקדימים בתחום.
7. בהתאם לסעיף 31 לתקשי"ר, העונשים שהגורם המוסמך במשרד רשאי לקבוע נזיפה או התראה. יודגש, כי תוצאות טיפול אלה מופיעות בתיקו האישי של הנילון ועולות במסגרת ועדות בוחנים במכרזים.
8. תוצאות הליך הבירור ישקפו את:
 - חומרת האירוע
 - משך האירוע
 - מעמדו ותפקידו של הנילון
 - מצבה/ו של המתלונן/ת והתייחסות
 - למאפייניו/ה - גיל, מעמד, ותק במשרד, צורת העסקה פערי הכוחות בין המתלונן/ת לנילון
 - מניעת הישנות המקרה
 - קיומה של התנכלות לצד ההטרדה המינית
9. בתום הטיפול המשרד נדרש לעדכן את אגף המשמעת, אשר מוסמך לקבל החלטה באשר לסגירת הטיפול בתלונה.
10. עדכון הצדדים המעורבים יעשה על ידי הגורם המוסמך במשרד והממונה על השוויון המגדרי תוך הקפדה על רגישות גבוהה למורכבות הפגיעה.
11. בתום הטיפול, יידרש המשרד, בהתייעצות עם אגף המשמעת והממונה על השוויון מגדרי, לפעול לתיקון הפגיעה שנגרמה לנפגע/ת. לדוגמה, בהפרדה בין הנילון והמתלוננת בין אם בוויסות למשרה אחרת במשרד, הפרדה או מעבר משרדים, הפרדה במשמרות העבודה או בהחזרת תנאי עבודה שנלקחו מהמתלוננת על רקע התלונה או תיקון הפגיעה שנגרמה כתוצאה מהתנכלות.
12. לצד הענישה המשמעתית, על המשרד לבחון פעולות ארגוניות כמו הסברה, העלאת המודעות, פעולות מניעה יזומות במחלקה/אגף בו אירע המקרה או אוכלוסייה נפגעת.
13. יש לעקוב אחר ביצוע החלטות שנבעו מהליך הטיפול.

טיפול משמעותי בתלונות על הטרדות מיניות - אגף החקירות ואגף המשמעת בנציבות שירות המדינה

הטרדה מינית הוגדרה כעבירת משמעת חמורה בפרק 42 לתקנון שירות המדינה (התקשי"ר), הכולל את ההוראות לטיפול בהטרדה מינית בשירות המדינה. אגף המשמעת פועל כאחראי למניעת הטרדה מינית בהתאם לחוק, והוא מברר את התלונות על הטרדה מינית בכל המשרדים והגופים שחוק המשמעת חל עליהם. האגף בוחן את התלונות ומחליט כיצד להמשיך לטפל בהן – העברת הטיפול בתלונה למשרד במסגרת הליך בירור ו/או שקילת נקיטת אמצעי משמעת (לפי סעיף 31 לחוק המשמעת), העברת הנושא לאגף החקירות לצורך פתיחה בחקירה, העברה למשטרת ישראל (בהסכמת או ביידוע המתלונן/ת) או סגירת התלונה ללא טיפול משמעותי.

אם התנהלה חקירה משמעתית, חומרי החקירה שנאספו מועברים לאגף המשמעת לצורך בחינתם וקבלת החלטה באשר להמשך הטיפול: הגשת תובענה משמעתית נגד הנילון או הליך משמעותי פנים משרדי או סגירת התיק המשמעותי שנפתח.

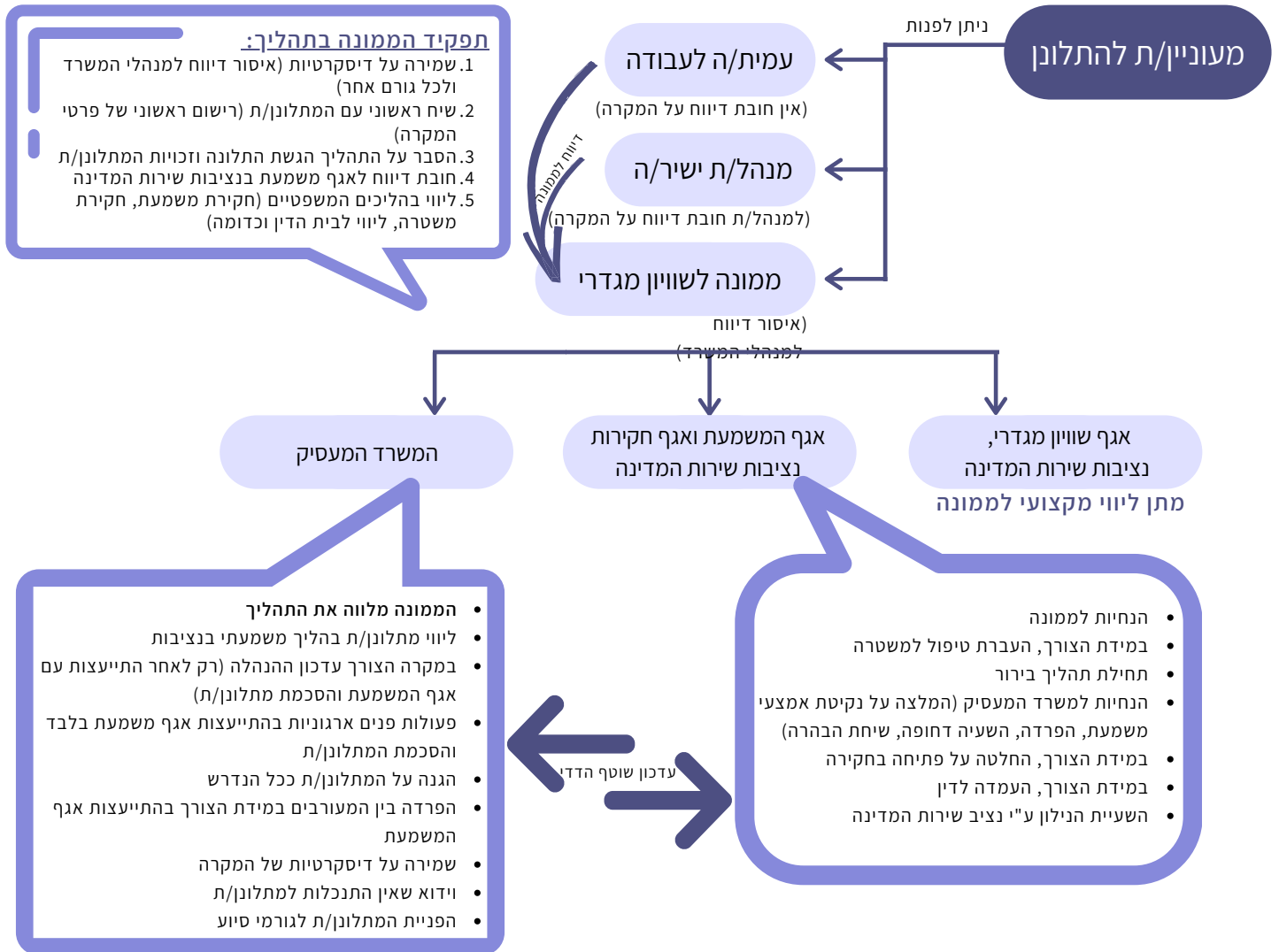
יודגש, כי אגף המשמעת הוא הגורם הבלעדי לטיפול בתלונות בשירות המדינה וכי לממונה על השוויון מגדרי ומניעת הטרדה מינית ולמנהלים/ות במשרד, קיימת חובת דיווח לאגף המשמעת אם מידע בדבר חשד לאירוע של הטרדה מינית מגיע לידיעתם.

דיווח על הטרדה מינית

פניות או תלונות על הטרדה מינית יכול שיגיעו למנהל/ת הישירים של הנפגע/ת, לקולגות או לממונה על השוויון מגדרי ומניעת הטרדה מינית במשרד. יודגש כי, על המנהלים/ות חלה חובת דיווח על פניות אלה (או על מידע בדבר חשד לאירוע של הטרדה מינית) לממונה במשרד או ישירות לאגף המשמעת. על הממונה במשרד חלה חובת דיווח לאגף המשמעת בכל מקרה ללא הפעלת שיקול דעת. יודגש כי לממונה אסור לדווח לאף גורם אחר על התלונה/חשד, בכללם גורמי הניהול במשרד (אלא אם הוחלט אחרת בהתייעצות עם אגף המשמעת והמתלונן/ת).

במסגרת תפקידה, הממונה תפגוש את העובד/ת הנפגע/ת ותשמע ממנו/ה על פרטי המקרה. הממונה תתעד את עובדות המקרה ונסיבותיו על גבי הטופס המיועד לכך כפי שנמסרו לה ותעביר את הפרטים להמשך טיפול באגף המשמעת.

שלבי התהליך להגשת התלונה



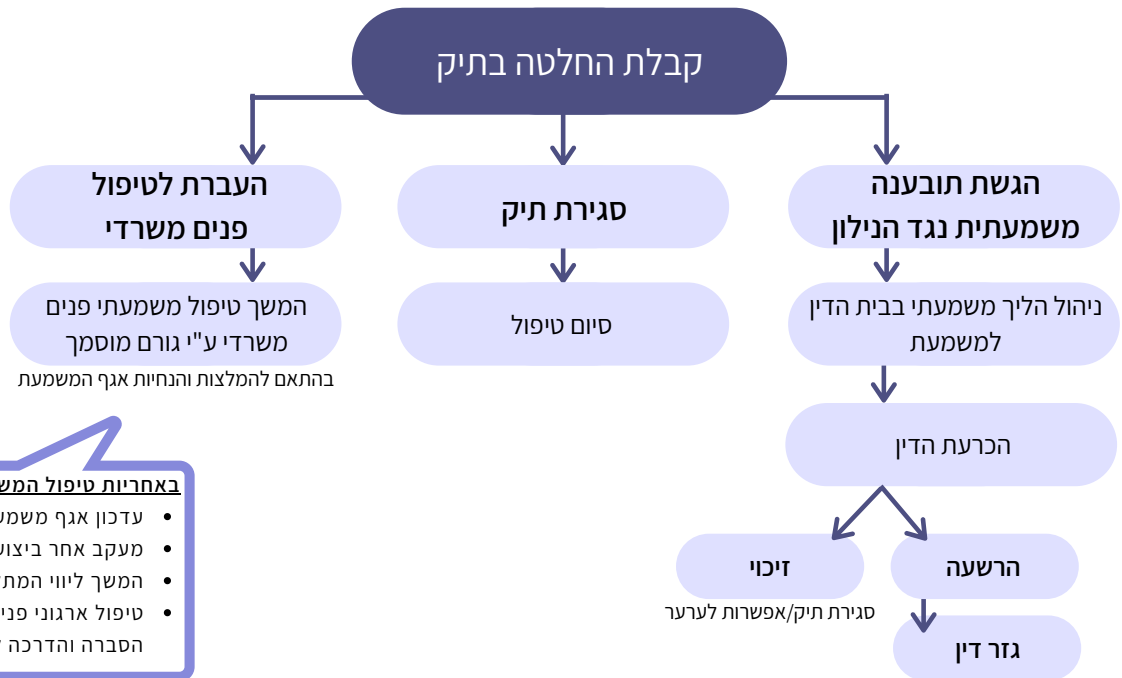
תוצאות החקירה ומסלולי הטיפול בהטרדה מינית

בתום שלב החקירה, יועבר חומר החקירה שנאסף אל אגף המשמעת, שיחליט על המשך הטיפול בתלונה בשלושה מסלולים אפשריים:

1. סגירת תיק מחוסר ראיות, חוסר אשמה ו/או כאשר נסיבות העניין אינן מצדיקות טיפול משמעתי. אגף המשמעת פועל בהתאם לזכות הערר ומיידע את המתלונן/ת על זכותם/ן להגיש ערר על ההחלטה לסגור את תיק התלונה.

2. הגשת תובענה משמעתית כנגד הנילון – פתיחה בהליך משמעתי שיידון בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה. במקרה בו יורשע הנילון, יוכל בית הדין להשית עליו עונשים שונים, כגון: נזיפה חמורה, הפקעת משכורת, הורדה בדרגה, העברה לתפקיד אחר, פיטורין ופסילה לצמיתות משירות המדינה תוך כדי פגיעה בגמלה.

3. העברה להמשך טיפול משמעתי במשרד – כפי שפורט לעיל



נזיפה, הפקעת משכורת, הורדה בדרגה, פסילה מתפקיד, פיטורין, פסילה משירות המדינה

באחריות טיפול המשרד:

- עדכון אגף משמעת בתוצאות הטיפול
- מעקב אחר ביצוע ההחלטה
- המשך ליווי המתלונן/ת
- טיפול ארגוני פנימי - ביצוע פעולות הסברה והדרכה למנהלים/ות ועובדים/ות

פרק ג' - נפגעתי - למי פונים? ערוצי סיוע מתוך ומחוץ למשרד

הטרדה מינית עלולה להיות חוויה המלווה בבידודות גדולה. למרות שבשנים האחרונות הנושא עלה לסדר היום הציבורי, בעיקר לאחר חשיפת פרשות בהן מעורבים בכירים במשק ולאחר מחאת #METOO, עדיין החוויה הפרטית של הפגיעה, כפי שמעידים נפגעים/ות רבים/ות עלולה להיות מלווה בתחושות של בושה או אשמה שיקשו על הנפגע/ת לפנות לקבלת לעזרה, לספר על הפגיעה, לדווח או להתלונן עליה, בין אם במעגלים הקרובים לו/ה ביותר ובין אם במעגלים מרוחקים יותר כמו במקום העבודה.

על-אף שהחוויה של הפגיעה הינה אישית ופרטית, עלינו לזכור כי מדובר בתופעה חברתית רחבה ושכיחה, כפי שמעידים הנתונים, וכי למבנה ולדינאמיקה של מקום העבודה יש השפעה ניכרת על קרות התופעה והמשכיותה, ומכאן כי על מקומות העבודה להציע ולפעול לסיוע רב ככל הניתן לנפגעים/ות.

מסלולי פעולה במקרה של הטרדה מינית על פי החוק למניעת הטרדה מינית

החוק למניעת הטרדה מינית מאפשר שלושה מסלולי פעולה לכל אדם שנפגע מהטרדה מינית. הבחירה באחד או יותר מהמסלולים נתונה בידיו/ה של הנפגע/ת בהתאם לרצונו/ה וצרכיו/ה.

המסלול הפלילי

הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית וניתן לגשת למשטרה ולהגיש תלונה בעקבות ההטרדה. העונש בגין עבירה זו עומד על 2-4 שנות מאסר. מומלץ להיעזר בגורמי סיוע וליווי כמו מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית.

המסלול הנזיקי

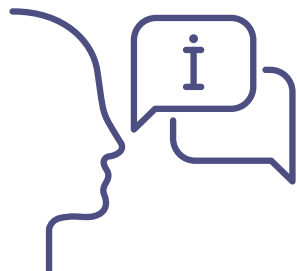
הטרדה מינית מהווה עוולה נזיקית וניתן לתבוע פיצוי על הנזק שנגרם כתוצאה ממעשה ההטרדה. פיצוי ניתן לתבוע במסגרת תביעה בבית המשפט, ובמקרה שההטרדה התקיימה במסגרת מקום העבודה יש להגיש תביעה בבית הדין לעבודה, ניתן לתבוע את הגורם המטריד ואת מקום העבודה בו התקיימה ההטרדה, במידה ולא קיים את חובותיו על פי החוק. הפיצוי המקסימלי ללא הוכחת הנזק עומד על 120,000 ₪.

המסלול המשמעתי

הטרדה מינית מהווה עבירת משמעת חמורה, ולכל מעסיק במשק קמה החובה החוקית למנוע ולטפל בהטרדה מינית. במקרה זה יש לפנות לגורם המוסמך, כפי שיוצג להלן, ולהגיש תלונה במסגרת מקום העבודה.

ערוצי פנייה וסיוע בתוך שירות המדינה

עובד/ת שנפגעו מהטרדה מינית במסגרת עבודתם רשאים לפנות לאחד או יותר מהגורמים הבאים, בהתאם לרצונם, יכולתם ובחירתם:



1. הממונה על השוויון המגדרי ולמניעת הטרדה מינית במשרד.
2. בחלק מהמשרדים ניתן לפנות לגורמי המש"א או הטיפול (עו"ס) הקיימים במשרד.
3. מנהל/ת ישיר/ה.

4. האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה:

אתר: [HTTPS://WWW.GOV.IL/HE/DEPARTMENTS/UNITS/WOMAN UNIT](https://www.gov.il/he/departments/units/woman_unit)

מייל: SHIVYON@CSC.GOV.IL

טלפון: 074-7699141

5. אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה:

מייל: MISHMAAT@CSC.GOV.IL

טלפון: 074-7699161

6. מוקד המידע והסיוע של משרד הרווחה: 118 (סיוע בכל השפות).

7. מוקד לפניות שקטות (וואטסאפ) בנושא אלימות במשפחה של משרד הרווחה: 055-7000128.

ערוצי פנייה וסיוע מחוץ לשירות המדינה

מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית: [/HTTPS://WWW.1202.ORG.IL](https://www.1202.org.il)

פנייה בוואטסאפ: 0528361202

קו סיוע לנשים: 1202 // קו סיוע לגברים: 1203

קו סיוע לנשים דתיות: 02-6730002 // קו סיוע לגברים דתיים: 02-5328000

קו סיוע לנשים ערביות: 04-6566813



שדולת הנשים: הקו הפתוח לזכויות נשים בעבודה: [/HTTPS://IWN.ORG.IL](https://iwn.org.il)

או בטלפון 03-6120000

עמותת 'לא לאלימות נגד נשים': 1-800-35-33-00

פרק ד' - אחריות מנהלים/ות למניעת הטרדה מינית וליצירת תרבות מכבדת

המחוקק הכיר במקום עבודה כזירה מרכזית להיווצרותן של הטרדות מיניות בעיקר בשל יחסי הכוח בין העובדים/ות במקום העבודה, והתלות הרבה שלהם במקום העבודה כמקור פרנסה. משכך, הטיל המחוקק אחריות ייחודית על מעסיקים למנוע ולטפל בהטרדות מיניות במסגרת מקום העבודה.

סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית קובע:

“כל מעסיק במדינת ישראל חייב לנקוט אמצעים סבירים, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו, ולטפל בכל מקרה של הטרדה מינית. לשם כך עליו לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, לפעול לבירור התלונה, לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות מעשי ההטרדה המינית ולפעול לתיקון הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות”

התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק) שתוקנו במסגרת סעיף זה, מפרטות את מלוא החובות המוטלות על המעסיק/ה במניעה ובטיפול של הטרדות מיניות במקום העבודה. נהוג לחלקן לחובות מניעה ולחובות טיפול.

חובות מנהל/ת למניעת הטרדה מינית במקום העבודה: קביעת מדיניות ופרסומה

- אפס סובלנות להטרדה מינית - קביעת מדיניות ארגונית הרואה בהטרדה מינית והתנכלות התנהגויות פסולות ואסורות שהארגון לא ישלים עמן, ויפעל בנחישות למיגורן ולטיפול בהן.
- להביא לידיעת כלל העובדים והממונים את האיסור החוקי החל על הטרדה מינית והתנכלות[18].
- להבהיר לכלל העובדים מהן החובות החוקיות החלות עליך כמנהל/ת[19].
- לדרוש מכל העובדים והממונים שלא להטריד מינית במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאלה[20].
- לפעול ליצירת סביבת עבודה בטוחה, מכבדת ונקייה מהטרדות מיניות לכלל העובדות והעובדים במשרד.



קביעת תקנון למניעת הטרדה מינית ופרסומו

- להעמיד לעיונם של העובדים/ות והממונים/ות עותקים מהחוק והתקנות[21].
- ליידע את כלל העובדים והעובדות על הדרכים להגשת תלונה[22].
- בארגונים בהם למעלה מ- 25 עובדים, על המעסיק/ה:
 - לפרסם את התקנון במקום בולט וביותר ממקום אחד אם יש צורך.
 - מעסיקים שלא פרסמו את התקנון עוברים עבירה פלילית ודינים קנס (לפי ס' 61(ג) לחוק העונשין).

תקנון למניעת הטרדה מינית המותאם לשירות המדינה, נמצא כאן

[21] (תקנה 2 (ה)).
[22] (סעיף 7(א)(1) לחוק)

[18] (תקנה 2 (א) (1) לתקנות למניעת הטרדה מינית).
[19] (תקנה 2 (א) (2)).
[20] (תקנה 2 (א) (3)).

קיום פעולות הסברה והעלאת מודעות

- יש לקיים הדרכות בנושא מניעת הטרדה מינית ויצירת סביבת עבודה מכבדת [23].
- יש ליידע כל עובד/ת חדש/ה בתהליך הקליטה באשר לאיסור על הטרדה מינית, להציג לו/ה את דרכי הגשת התלונה ולמסור להם/ן העתק מהתקנון.
- יש לוודא כי כל עובד/ת במשרד עבר את הלומדה למניעת הטרדה מינית.
- ניתן לקיים הדרכות למנהל/יות המשרד באשר לחובותיהם על פי החוק, התקנות והתקשי"ר ותפקידם במיגור התופעה וביצירת סביבת עבודה מכבדת ובטוחה.
- ניתן לקיים פעולות הסברה לאוכלוסיות שונות בארגון אשר מחד נמצאות בסיכון (לדוגמה: בנות שירות לאומי) או מאידך מהוות גורם מסכן (מחלקות בהן היו מספר מקרי הטרדה).
- יש חשיבות לקיום פעולות ההדרכה לכלל העובדים והעובדות בארגון, כולל עובדי קבלן וכוח אדם, עובדים זמניים וממונים שאינם עובדי הארגון.
- מינוי ממונה על מניעת הטרדה מינית.

מינוי ממונה על מניעת הטרדה מינית

- על כל מעסיק למנות אחראית לנושא ההטרדה המינית במקום העבודה. בשירות המדינה, כאמור, הממונה על מניעת הטרדה מינית הוא אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. על הממונה על השוויון המגדרי במשרד מוטלים תפקידים אחרים חשובים ביותר, כפי שפורטו לעיל – קבלת התלונה, דיווח, ליווי המתלונן/ת בהליכים השונים, סיוע בהגנה מפני התנכלות וכיו"ב.
- כללים אלו שנקבעו בתקנות מתייחסות לממונה על מניעת הטרדות מיניות יחולו בשירות המדינה על הממונה על השוויון המגדרי.
- במשרדים בארגונים גדולים ו/או מבוזרים יש למנות יותר מממונה אחת על מנת להנגיש את דרכי הפנייה אליה [24].
- החוק מדגיש את החשיבות שהממונה תהיה אישה ובעלת הכישורים המתאימים: מעמדה בארגון יהיה יציב ומוערך, בעלת יחסי אנוש טובים ויכולת לדיאלוג – הן עם ההנהלה הבכירה והן עם העובדים/ות, זאת על-מנת שהעובדים/ות ירגישו שהם יכולים לפנות אליה בחופשיות, לצד בקיאותה בחוק ובתקנות [25].
- על המעסיק להביא לידיעת כל העובדים/ות את שם הממונה ואת דרכי הפנייה אליה, ולהקל את הגישה אליה [26].
- על המעסיק להעניק את התנאים הדרושים למילוי תפקיד הממונה ובכלל זה לגבות אותה [27].
- על המעסיק לאפשר לממונה לעבור הכשרה מקצועית בתחום.



[23] (תקנה 2(ד)).
 [24] (תקנה 4 א').
 [25] (תקנה 4 ז').
 [26] (תקנה 4 ז').
 [27] (תקנה 4 ז').

חובות מנהל/ת בטיפול בהטרדה מינית במקום העבודה:

החוק מטיל אחריות על כל מעסיק לטפל בהטרדה מינית והתנכלות שארעו במסגרת מקום העבודה והובאו לידיעתו. הטיפול בהטרדות מיניות במגזר הפרטי הינו פנים ארגוני ומתבצע על-ידי הממונה על מניעת הטרדה מינית. בשונה מכך, בשירות המדינה, ובהתאם לתקש"יר, הטיפול בהטרדות מיניות מתבצע באופן בלעדי על-ידי אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, כפי שהוצג בפרק ב', ובמרבית המקרים, מנהל/יות המשרד לא ידעו על דבר התלונה, על מנת לשמור על דיסקרטיות הטיפול או לשם הגנה על המעורבים. עם זאת, על המעסיק בשירות המדינה להכיר את ההוראות המחויבות על פי חוק ולפעול לאורן, בהתאם לשינויים הנדרשים ממבנה הייחודי של שירות המדינה:

1. יש לטפל בכל מקרה של הטרדה מינית שנודע בארגון, גם אם מדובר בשמועה, בתלונה אנונימית או במתלונן/ת שאינו/ה מעוניין/ת בטיפול או שחזר/ה בו/ה מתלונתו/ה – הסיבה לכך היא חובת המנהל/ת להבטיח סביבת עבודה בטוחה ומוגנת לכלל העובדים/ות ולמנוע את המשך הפגיעה בעובד/ת הנפגע/ת או בעובדים/ות אחרים. מכאן קמה חובת הדיווח שיש למנהלים/ות בשירות המדינה לדווח לממונה המשרדית בכל מקרה שנודע להם על חשד לאירוע של הטרדה מינית.
2. יש לטפל בתלונה ביעילות וללא דיחוי – אגף המשמעת קבע קדימות לטיפול בתלונות על הטרדה מינית, משהועבר הטיפול בתלונה למשרד או משיודע המעסיק על דבר התלונה עליו לפעול לטיפול מהיר ואפקטיבי.
3. על הטיפול בתלונה להיות דיסקרטי על מנת לשמור על כבוד ופרטיות כלל המעורבים – כאמור, על-פי רוב, מנהל/יות המשרד לא ידעו על הטיפול בתלונה, אך במקרים בהם נודע דהר העבירה למעסיק, הוא יפעל, בהתייעצות ובהתאם להנחיות אגף המשמעת לטיפול בנושא, לרבות הדרישה מעובדי המשרד לשמירה על פרטיות ומניעת התנכלות.
4. על המעסיק לפעול למניעת הישנות המעשים – במקרה הצורך, ובהתאם לנוהל הרחקת עובד החשוד בהטרדה מינית בהנחיית מנהל אגף המשמעת והנחיות הספציפיות למקרה של אגף המשמעת יש להרחיק את הנילון מהמתלונן/ת לשם הגנה עליו/ה[28], או לנקוט בכל פעולה אחרת על-מנת שמקרים מסוג זה לא ישנו כלפי הנפגע/ת או כלפי כל עובד/ת אחר/ת.
5. בהתאם להנחיות אגף המשמעת, על המעסיק להנחות את העובדים המעורבים במקרה ולהבהיר להם כיצד לנהוג כדי לא לעבור על החוק.
6. על המעסיק לעשות כל שביכולתו, ובהתייעצות עם אגף המשמעת, כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת. לדוגמה: אם למשל, בעקבות ההטרדה המינית העובד מודר, הורחק או הושפל, סמכויותיו צומצמו וזכויותיו נפגעו – על המעסיק חלה החובה להשיב את המצב לקדמותו.

[28] (תקנה 7(א)(1)). וסעיפים בסעיף 612.63(ג), וקובע בסעיף 614.63(א) לתקש"יר.

פרק ה' - ממונות למניעת הטרדה מינית

מתוך הרצון לפעול לשוויון מגדרי ולקידום נשים בשירות המדינה, הוקם מערך ייחודי של ממונות לשוויון מגדרי וקידום נשים, בכל אחד מהמשרדים ויחידות הסמך של שירות המדינה. מערך זה מנוהל על ידי מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום ושילוב נשים בשירות המדינה.

הממונה נדרשת להכשרה מקצועית ומקיפה לשם מילוי תפקידה, והתפקיד נעשה במקביל לתפקידה המקצועי של הממונה במשרד.

הממונה כפופה במסגרת תפקידה זה למנהלת האגף לשוויון מגדרי ולקידום נשים בנציבות שירות המדינה אשר מהווה את המסגרת בה מקבלת הממונה את הכשרתה המקצועית, ליווי בתפקיד ועוד. כדי לאתר את הממונה הרלוונטית של משרדכם – ניתן לראות את פרטי הקשר בכרזה למניעת הטרדה מינית המופיעה במשרד או באגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה.

תפקידי הממונה על השוויון המגדרי במשרד

מילוי וביצוע תפקיד הממונה תלוי רבות בגיבוי שמקבלת הממונה מהמעסיק, שבא לידי ביטוי בשיתוף פעולה, הקצאת משאבים ועוד. **תפקידי מניעה, הסברה והעלאת מודעות.**

הממונה היא הגורם הבלעדי והמקצועי במשרד בתחום מניעת הטרדה מינית, היא משמשת כיועצת המנכ"ל לשוויון מגדרי ולמניעת הטרדה מינית.

במסגרת זו תפקידי הממונה הם:

- אחראית להעלאת המודעות ויידוע כלל העובדים/ות והמנהלים/ות בנושא.
- ארגון וקיום הסברות בתחום.
- יודא שכלל עובדי/ות המשרד משתתפים/ות בהסברות.
- העברת הלומדה למניעת הטרדה מינית לכלל עובדי/ות ומנהלי/ות המשרד.
- הנגשת דרכי הפניה והגשת תלונה על הטרדה מינית.
- תליית תקנונים למניעת הטרדה מינית.
- יידוע מנהלים/ות על חובתם בדיווח על הטרדה מינית.
- לשמש כגורם מקצועי מייעץ למנכ"ל המשרד בתחום זה.
- לשמש כתובת להתייעצות ו/או הנגשת מידע בתחום לכל עובד/ת או מנהל/ת.
- להוביל למניעה אפקטיבית בתחום.

תפקידים בתהליך טיפול בתלונה על הטרדה מינית

תפקיד הממונה בשירות המדינה, בשונה מתפקיד הממונה שנקבע בחוק, ומצוי במגזר הפרטי, הוא לא לברר את התלונות ולהסיק מסקנות, אלא בראש ובראשונה לשמש ככתובת הראשונה, המקצועית והייעודית לקבלת פניות על הטרדה מינית שארעה במשרד. מכאן, שמקצועיותה של הממונה בייחודיות התוכן בו היא עוסקת הינה חשובה ביותר, לצד הנגישות הגבוהה שתוכל להציע לעובדות והעובדים והרגישות בה תבצע את תפקידה.

במסגרת הטיפול בתלונות על הטרדה מינית, הממונה משמשת כזרוע הארוכה של אגף המשמעת במשרדים ובגופים השונים, ומחויבת בדיווח ישיר אל האגף בכל פנייה או תלונה שהגיעו אליה. לצד זאת, הממונה מחויבת לשמור על דיסקרטיות ומשכך, מנועה מלמסור פרטים לגורמים בתוך המשרד.

במסגרת זו, תפקידי הממונה:

- לקבל כל פנייה/דיווח/תלונה על הטרדה מינית שאירעו במסגרת העבודה במשרד או בקשר למסגרת זו.
- לפגוש את המתלונן/ת ולתעד בכתב את עובדות המקרה ונסיבותיו כפי שנמסרו לה על ידיהם על גבי הטופס המיועד לכך.
- להעביר את הפנייה לטיפול אגף המשמעת וליידוע האגף לשוויון מגדרי בנציבות.
- ללוות את המתלונן/ת לאורך הליך הטיפול בתלונה ובכל ההליכים הנדרשים (חקירה, תקשורת מול ממונים והנהלת המשרד, פגישה עם התובע/ת בתיק, דיונים בבית הדין למשמעת וכדומה).
- להיות בקשר רציף עם אגף המשמעת על אודות התלונה ולעדכן את המתלונן/ת בהתאם.
- לספק לנפגע/ת מענה לצרכים השונים שמתעוררים עם הגשת התלונה – צורך בתמיכה, בליווי, בתיווך בינו/ה לבין מנהלים וכיו"ב.
- לוודא שהמתלונן/ת לא חווה התנכלויות על רקע הגשת התלונה ו/או המשך של פגיעה מצד המטרידה/ה או כל גורם אחר במשרד.
- במקרים של העברת הטיפול בתלונה למשרד להמשך טיפול משמעת פנימי, הממונה תשמש כגורם מקצועי להיוועצות, תיווך בין המתלונן/ת לגורם המטפל במשרד וליווי המתלונן/ת.







פרק ו' - מודל ליצירת "ארגון בטוח": אסטרטגיית פעולה למניעת הטרדה מינית בארגון

אסטרטגיית הפעולה למניעת הטרדה מינית בשירות המדינה מתבססת על ההבנה כי "הדרך הטובה ביותר להתמודד עם הטרדות מיניות היא למנוע אותן".

המודל המוצע ליצירת סביבת עבודה מכבדת, בטוחה ושוויונית הינו פרי פיתוחה של עו"ד יפעת בלפר [29] והוא משלב בין פעולות למניעה אפקטיבית ויזומה ובין טיפול רגיש ומקצועי בתלונות על הטרדה מינית.

אז מה עושים? מודל ליצירת ארגון בטוח



- אחריות מעסיק 
- אחריות סביבתית 
- מניעה אפקטיבית 
- הסברה והדרכות 
- טיפול יעיל 
- ניהול סיכונים- פרואקטיביות 

*עו"ד יפעת בלפר

6 השלבים ליצירת ארגון בטוח:

שלב 1: אחריות מנהלים/ות

היכולת להוביל שינויים ארגוניים תלויה לא פעם במידת המחויבות והשותפות של הנהלת המשרד ויתר המנהלים/ות. הירתמות של ההנהלה לנושא תוך דוגמה אישית והפעלת מדיניות ברורה וערכית בתחום תעביר את המסר של אפס סובלנות להטרדות מיניות בארגון ותדגים התנהגות רצויה.



תוכנית עבודה:

- ✓ גיבוש מדיניות ארגונית בנושא המשקפת אמירה ברורה וערכית.
- ✓ גיבוש נוהל עבודה למניעת הטרדות מיניות בארגון בהתאם למאפייני המשרד, בעלי התפקידים, צורת העבודה וכדומה.
- ✓ הדרכות ייעודיות למנהלים/ות בארגון באשר לחובותיהם על פי חוק ואחריותם ליצירת סביבת עבודה בטוחה.
- ✓ גיוס מנהלי/ות הארגון לשמש דוגמה אישית בתחום.
- ✓ העלאת מודעות לנושא על ידי מנהלים/ות במחלקות השונות.
- ✓ קיום פגישות שוטפות בין הנהלת המשרד לממונה על השוויון המגדרי בנושא שיבחן את אופן הטיפול. והמניעה המשרדי, נתונים סטטיסטיים שנתיים ותחושת המוגנות של עובדים/ות.
- ✓ הפגנת אומץ ארגוני בטיפול משמעותי פנימי במקרי הטרדה מינית.
- ✓ חובת דיווח לממונה על כל מקרה של הטרדה מינית.
- ✓ התייעצות עם הממונה בזיהוי נורות אדומות ו/או הטרדה סביבתית.
- ✓ מגיבים, מעירים, ועוצרים בזמן אמת אירועים החורגים מהתנהגות מכבדת וערכית.

[29] המודל המוצע הינו פרי פיתוחה של עו"ד יפעת בלפר, מומחית מקצועית בתחום מניעת הטרדה מינית. לקריאת המודל השלם: <https://bit.ly/3NRJISO>

שלב 2 : אחריות סביבתית



כאמור, מעגלי הפגיעה מהטרדה מינית מתרחבים לעובדים ועובדות נוספים בארגון. כך מעשי הטרדה משפיעים ופוגעים לא רק בנפגע/ת הישירים אלא בסביבת העבודה ובארגון כולו. בנוסף, פעמים רבות הדינמיקה הארגונית - לדוגמה: יחסי הכוח במשרד או התרבות הארגונית - מאפשרים ומשמרים התנהגויות מטרידות ולפיכך אין זו בעיה אישית של עובד/ת מסוים/ת אלא של כלל הארגון. בשלב זה נרצה להפוך את "הבעיה" מ"בעיה פרטית" של נפגעות/ים מסוימים/ות לבעיה סביבתית הפוגעת בכלל הארגון ולכולנו יש אחריות למניעתה.

המטרה תהיה ליצור תרבות ארגונית מונעת, שאינה עוצמת עיניים למעשי הטרדה, מגיבה, מעירה ולא עומדת מנגד.

תוכנית עבודה:

- ✓ הדרכות וסדנאות לעובדים/ות ולמנהלים/ות מצופים מהצד (BYSTANDERS) לסוכני/ות שינוי (UPSTANDERS).
- ✓ מתן כלים להתערבות ועצירת התנהגויות בלתי הולמות בשלבים מוקדמים.
- ✓ לדרוש ממנהלי/ות הארגון להגיב ולעצור בזמן אמת התנהגויות בלתי הולמות.
- ✓ לעודד עובדים/ות שלא לעצום עיניים להתנהגויות פוגעניות - להגיב ככל האפשר ולדווח בהתאם לצורך.

שלב 3 : מניעה אפקטיבית



הטרדה מינית איננה צומחת בחלל ריק. פעמים רבות היא תוצר של תרבות - תרבות גלובלית ופופולארית, תרבות מקובלת בחברה הישראלית, בשוק העבודה הישראלי ובענף המקצועי והארגוני אליו הארגון משתייך. על מנת לייצר תרבות ארגונית המונעת הטרדות מיניות וסביבת עבודה מכבדת שיש בה שיח ראוי, קודי התנהגות הולמים הן מבחינה מקצועית והן מבחינה ארגונית-ערכית, עלינו לזהות את התרבות הארגונית הספציפית בארגוננו ולתת לכך מענה בהיבטים של מניעת הטרדה מינית. הנחת העבודה תהיה שמה שטוב לארגון אחד לא בהכרח מייטיב עם ארגון אחר, ולכן עלינו לפתח את תוכנית המניעה האפקטיבית למאפייני הארגון שלנו.

תוכנית עבודה:

- ✓ אבחון ומיפוי ארגוני לזיהוי התרבות הארגונית הקיימת, לדוגמה: נבחן את השפה הארגונית, ההומור המקובל, הטקסים ועוד.
- ✓ בנייה והתאמה של תוכניות מניעה בהטרדות מיניות למאפייני הארגון.

שלב 4 : הסברה והדרכות



העיסוק במניעת הטרדה מינית כרוך לא פעם בחינוך ובשינוי נורמות, בהתוויית דרכי התנהגות במקום העבודה, בקידום אתי וערכי של ערכים כמו כבוד האדם ושוויון מגדרי. העיסוק באתיקה וערכים אינו זר לשירות המדינה ועל מנת לקדם ערכים אלה עלינו ליידע את העובדים/ות והמנהלים/ות בארגון בדבר הנורמות וצורות ההתנהגות הנדרשות. הדרכים לעשות זאת הן רבות ומגוונות וחשוב שיותאמו למשרד הספציפי.

תוכנית עבודה:

- ✓ בנייה תוכנית הדרכה שנתית למניעת הטרדה מינית.
- ✓ הטמעת תוכנית העבודה בשגרות הארגון, לדוגמה:
 - הדרכה בתהליך קליטת עובד/ת חדש/ה.
 - בניית יחידות תוכן בנושא בקורסים שונים המועברים בארגון.
 - בניית יחידות תוכן לדרג הניהולי בארגון.
 - העלאת הנושא לסדר היום בניוזלטרם ארגוניים/דוחות תקופתיים.
- ✓ התאמת הדרכות לאוכלוסיות בסיכון.

שלב 5 : טיפול יעיל ומיטיב

מיעוט התלונות על הטרדה מינית לעומת שכיחות התופעה מעיד כאמור על הקושי הרב בפנייה במקרה של פגיעה, לא זו אף זו, מחקרים מצביעים על המחירים הכבדים שנפגעים/ות עלולים לשלם במקרה של הגשת תלונה על הטרדה מינית במקום העבודה. לפיכך, הטיפול בפניות ו/או בתלונות דורש רגישות גבוהה, היכרות עם המטריה המקצועית, עם החוק והתקנות. כשהמטרה המרכזית היא לא להוסיף פגיעה על פגיעה – לנפגע/ת, לפוגע/ת, לסביבת העבודה ולארגון כולו ולבסס את אמון העובדים/ות שיש ערך להגשת תלונה.



תוכנית עבודה:

- ✓ פיתוח ערוצי סיוע למתלוננים/ות בארגון.
- ✓ בעת טיפול במקרה:
 - נתייחס למקרה מתוך רגישות, כבוד ודיסקרטיות לכל המעורבים.
 - נטפל בתלונה במקצועיות, נעמוד בהוראות החוק והתקנות.
 - נחתור לפעולה "מעבר לחוק" – כזו שתשמור על הערכים הארגוניים הגבוהים ביותר.
 - נבטיח הגנה ומניעת הישנות המקרים ו/או התנכלות לכל המעורבים.
 - נפעל בשקיפות ובהתאם לתקנון לטיפול בתלונה על הטרדה.
 - נשקיע חשיבה מתמדת בשאלה כיצד הנפגע/ת, הפוגע/ת והארגון יכולים לצמוח מהתהליך.
- ✓ בניית תוכנית עבודה למניעת הטרדה מינית ויצירת סביבה בטוחה במשרד.

שלב 6 : פרואקטיביות וניהול סיכונים

ארגונים רבים פועלים בתחום רק לאחר שהוגשה תלונה ראשונה על הטרדה מינית או חמור מכך לאחר שנוצר משבר ארגוני כתוצאה מהליך משפטי כנגד הארגון או מתרבות ארגונית ארוכת שנים המאפשרת הטרדות מיניות. על מנת למנוע מצבים אלה, בשלב זה, נפעל באופן פרואקטיבי וניזום פעולות לניהול הסיכונים - הארגוניים, הכלכליים, התדמיתיים והעסקיים בתחום. הנחת העבודה תהיה שהתייחסות פרואקטיבית למקרים המועדים בארגון תוכל למנוע את מקרה ההטרדה הבא.



תוכנית עבודה:

- ✓ זיהוי ומיפוי של זירות מסוכנות עם חשש גבוה יותר לפגיעה (למשל: אוכ' פגיעות כמו בנות שירות לאומי).
- ✓ נבחן נורות אדומות, לדוגמה: נסיעות, משמרות, ממשקים עם אזרחים או כנסים בחו"ל.
- ✓ נאתר דפוסי הטרדה החוזרים על עצמם.
- ✓ במקרים גלויים כמו במקרים של הטרדה סביבתית לא נחכה לתלונה, אלא נפעל להפסקתה בניית תוכנית מניעה אפקטיבית הנותנת מענה לזירות או לנקודות האדומות שזוהו.

האגף לשוויון מגדרי

צוות האגף:

מיכל לזרוביץ', מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת הנציב לקידום נשים
נעה חדד, סגנית ראש אגף ומנהלת תחום תכנון אסטרטגי וקהילות
מולוגטה מהרי, מנהל תחום ייצוג הולם
מרים בצלאל-מירון, רכזת שוויון מגדרי

כללי

SHIVYON@CSC.GOV.IL | 074-7699143