



האוניברסיטה העברית בירושלים  
הפקולטה למדעי החברה  
בית הספר למדיניות ציבורית

נייר מדיניות בנושא

## **ישום החוק למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה במגזר הפרטי**

**מוגש לידי הנציבה לשוויון הזדמנויות בעבודה, עו"ד ציונה קניג-יאיר**

במסגרת הקורס 59105  
סדנת מבוא לניתוח מדיניות

מרצים : ד"ר ענת גופן, ד"ר אודי ניסן  
עוזר הוראה : אהרון הינמן  
מגישה : רעות קדרון

מספר מילים : 3,081

## תוכן עניינים

3	הלקוחה
3	תקציר מנהלים
4	רקע
7	הגורם המרכזי למצב הקיים
7	חלופות לפתרון הבעיה
8	חלופה א'
9	חלופה ב'
10	חלופה ג'
10	השוואת החלופות
13	המדיניות המומלצת
14	ביבליוגרפיה

## הלקוחה

עו"ד ציונה קניג יאיר עומדת בראש הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה שבמשרד התמ"ת, אשר הוקמה בתיקון לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה שנחקק בשנת 2005.

הנציבות פועלת למימוש וקידום חוקי השוויון בעבודה במישור האזרחי, כמו גם להפנמת הנורמות הראויות של שוויון הזדמנויות בעבודה. הנציבות שואפת להיות מקור מידע למעבידים ולעובדים בנושא שוויון בעבודה וכן רואה חשיבות רבה בשיתוף פעולה עם גורמים שונים וביניהם משרדי ממשלה, מעסיקים ועובדים וארגוני חברה אזרחית.<sup>1</sup>

בסמכות הנציבות מצוי החוק למניעת הטרדה מינית, בכל הנוגע לתביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה.<sup>2</sup>

עו"ד קניג-יאיר כיהנה בעבר כמנכ"לית שדולת הנשים וטרם הקמת הנציבות ביטאה את תקוותה שזו תביא לאכיפת החוק למניעת הטרדה מינית.<sup>3</sup>

## תקציר מנהלים

להטרדה מינית במקום העבודה השפעות מזיקות, הן על העובדת המוטרדת והן על מקום העבודה בו מתבצעת ההטרדה. בין ההשפעות ניתן למנות מתח, דכאון ואף הפרעת דחק פוסט טראומטית ולצידם העדרויות מהעבודה וירידה בפריון המשפיעים על מצב העסק. נוסף על אלו, מקום העבודה סובל מפרסום שלילי והוצאות על התדיינות משפטיות. לפני כעשור נחקק החוק למניעת הטרדה מינית אשר בא להתמודד עם ההטרדה המינית בחברה כולה. החוק נחל כשלון בולט בתחום יחסי העבודה במגזר הפרטי. בדומה למדינות מערביות אחרות, שיעור הנשים שחוות הטרדה מינית בעבודתן משמעותי ואינו פרופורציונאלי לשיעור המתלוננות.

הגורם המרכזי לאי הצלחת החוק הוא היעדר מודעות של המעבידים למהותה של הטרדה מינית, השלכותיה והדרכים למניעתה וכן היעדר מודעות לאחריות ולסמכות שניתנו להם על פי חוק. יש לערוך פעולות הסברה והדרכה בקרב המעבידים על מנת להקנות להם את הידע והכלים נדרשים, בכדי להביא לצמצום תופעת ההטרדה המינית וליישום החוק.

<sup>1</sup> מתוך אתר הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה : <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/755E1727-EE31-4408-9435-48A7B6B86633.htm>

<sup>2</sup> התוספת הראשונה לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

<sup>3</sup> פרוטוקול ישיבת הוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת מיום 25.7.2005.

## רקע

בניגוד לשיח הציבורי ההתחלתי יחסית, הטרדה מינית בעבודה אינה תופעה חדשה. ואולם, בעוד שבעבר ההטרדה נתפסה כחלק מהמחיר אותו יש לשלם עם היציאה לשוק העבודה (בנזימן, 1995), הרי שהיום הטרדה מינית נתפסת בציבור כפעולה מזיקה שיש להעניש בגינה את המטריד וזאת אף באמצעים פליליים (Herzog, 2005).

המופע הראשון של איסור על הטרדה מינית בישראל היה בהקשר של יחסי עבודה. במהלך חקיקת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה הוסף לתוכו איסור על התנכלות בגין הטרדה מינית, אך לא על עצם ההטרדה המינית (קמיר, 1998). ואולם, חוק זה לא הטביע את חותמו ולא הביא לשינוי כלשהו במציאות החיים של נשים עובדות (קמיר, 1998; בנזימן, 1995). בשנת 1998 נחקק החוק למניעת הטרדה מינית (להלן: החוק) אשר אסר על הטרדה מינית בכל תחום והקשר ולא דווקא במסגרת עבודה. החוק הציע שלוש דרכים עיקריות להתמודדות עם הטרדה מינית - פלילית, אזרחית ומשמעתית - והטיל חובה על מעבידים לקבוע דרך להגשת תלונה בגין הטרדה מינית ולטיפול בה. בנוסף, מוטלת על מעבידים החובה למנוע הטרדה מינית במסגרת העבודה, תוך שימוש באמצעים סבירים.<sup>4</sup>

מעל עשר שנים עברו מאז חקיקת החוק ונראה שעיקר הצלחתו בעירור השיח הציבורי (קמיר, 2008; קופר, 2009). דרך ההתמודדות השלישית - המשמעתית - אשר פונה לטיפול בתופעה במסגרת מקום העבודה, לא הוצאה מהכח אל הפועל. החוק לא הועיל, עד כה, לשינוי האווירה במקומות העבודה ובמקומות עבודה רבים במדינה מתעלמים מהוראותיו (קמיר, 2008).

להטרדה מינית במקום העבודה השלכות רבות, הן על המוטרדת עצמה והן על מקום העבודה. ברמת המוטרדת, נמצא שלהטרדה מינית השפעות מזיקות חמורות, דוגמת פגיעה בכבודן וברוחותן (herzog, 2005). השפעות חמורות יותר הן על מצבן הפיזי והנפשי של המוטרדות, כך למשל ישנם שיעורים גבוהים יותר של מתח, דיכאון ואף הפרעת דחק פוסט טראומטית (PTSD). בנוסף, ההטרדה המינית משפיעה על עבודת המוטרדת, דוגמת ירידה ברמת הסיפוק מהעבודה והמחויבות לה ועליה בהתנהגויות עזיבה, כגון היעדרות מהעבודה והזנחת משימות (chelsea, 2007). ברמת הארגון, הטרדה מינית פוגמת ואף הורסת יחסי עבודה מקצועיים הנדרשים במקומות עבודה (herzog, 2005). יש לה תוצאות כלכליות מזיקות לארגון עקב ירידה בפריון העבודה הנאמדת בכ-\$22,500 לכל מוטרדת. נוסף על משתני הפריון, השפעות כלכליות אפשריות

---

<sup>4</sup> סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית.

נוספות הן בהוצאות על התדיינויות משפטיות, פרסום מזיק, השפעה שלילית על גיוס עובדים חדשים ושימור עובדים קיימים ותשלומים על ימי מחלה (chelsea, 2007).

ההשלכות החמורות גוברות כאשר מביאים בחשבון את שכיחות ההטרדה. בישראל, ישנם שני מחקרים בלבד העוסקים בהיקף תופעת ההטרדה המינית בעבודה. הראשון, נערך בסוף שנות ה-80 (טרם חקיקת האיסור על הטרדה מינית) וממצאיו לימדו שבין שלישי למחצית מכלל הנשים העובדות נפגעו מהטרדה מינית במהלך שנות עבודתן. הדיווח על ההטרדות מצומצם ביותר: רק 13% מהמוטרדות פנו אל הממונה עליהן או לגורם אחר במקום העבודה; 9% מהמוטרדות פנו לגורם מחוץ לעבודה (בנזימן, 1995). המחקר השני נערך בשנת 2003 ובחן את היקף ההטרדה המינית בעבודה בקרב נשים בגילאי 20-45. הוא העלה כי 12.8% מתוכן עברו הטרדה מינית, אך לא בחן את אופן ההתמודדות עם ההטרדה (הריס-אולשק, 2003). נתון זה על היקף התופעה, אשר הינו חמור דיו, נמוך משמעותית מזה שעלה במחקר הקודם ומנתונים במחקרים מקבילים במדינות מערביות, דוגמת ארה"ב, אוסטרליה וניו זילנד.

באוסטרליה, במחקר שנערך בשנת 2008 על ידי הנציבות לזכויות אדם, נמצא כי 22% מהנשים ו-5% מהגברים חוו הטרדה מינית בעבודה. נוסף על אלו שהגדירו את האירוע כהטרדה מינית, 22% מהמשיבים בסקר תיארו חוויות שעברו הנופלות בגדר הטרדה מינית.<sup>5</sup> רק 16% מהמוטרדים דיווחו או התלוננו על ההטרדה. סקר שנערך בארה"ב העלה כי 31% מהנשים ו-7% מהגברים הוטרדו מינית בעבודתם. 62% מהמוטרדים לא עשו כל פעולה בנידון. מלבד סקר זה, ישנן הערכות בארה"ב כי רק 5-15% מהנשים שמוטרדות מגישות דיווח רשמי על ההטרדה למעבידים או לועדה לשוויון הזדמנויות בעבודה (EEOC).<sup>7</sup>

במדינות שונות ישנן תכניות לטיפול בנושא הטרדה מינית בעבודה, אם תחת גוף העוסק בזכויות אדם ובשוויון בכל מישורי החיים ואם תחת גוף ייעודי לשוק העבודה, דוגמת הנציבות בישראל. באוסטרליה, הנציבות לזכויות אדם מפתחת תכניות חינוך לזכויות אדם ומשאבים לבתי ספר, למקומות עבודה ולקהילה. אתר הנציבות מציע מידע סדור וברור אודות הטרדה מינית בעבודה ובו מובאים האיסור החוקי על הטרדה מינית, אחריות המעבידים והדרך להתמודד עימה, תוך שימת לב למעסיקים קטנים. בנוסף, הועדה עורכת מחקרים ומתאמת בין מחקרים בתחומי זכויות אדם ואפליה. בארה"ב, ה-EEOC מתמקדת בטיפול בתלונות על הטרדה מינית ובהצעת

<sup>5</sup> על משמעות נתון זה אעמוד בהמשך.

<sup>6</sup> הנתון עוסק במי שהוטרד ב-5 השנים שקדמו לעריכת הסקר.

<sup>7</sup> מתוך אתר ה-sexual harassment support: <http://www.sexualharassmentsupport.org>

הליכים לבירור התלונה ויישובה ופועלת פחות בתחום המניעה. נציבות השוויון בצפון אירלנד מזמינה את המעבידים להכשרה ייעודית עבורם בתחומי השוויון.

### **גורמים אפשריים למצב הקיים:**

החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית הוא מהמתקדמים בעולם וכולל תחת קורת גג אחת איסור על התופעה בכל מישורי החיים, תוך פירוט ההתנהגויות האסורות ומתן הגנות והקלות למתלוננת בסדרי הדיון בתלונה. נראה, אם כן, שמציאות ההטרדות המיניות בעבודה ואי הדיווח עליהן, עד כמה שניתן ללמוד ממדינות מערביות אחרות, אינם נובעים מכשלים בחוק עצמו אלא ביישומו.

המעקב אחר יישום החוק נעשה כיום במישור האכיפה ובמישור של תביעות אזרחיות, אישיות, כנגד מקומות העבודה. על האכיפה אחראית יחידת הפיקוח במשרד התמ"ת. יחידה זו מונה 21 מפקחים, הפועלים בזוגות, ונדרשים לפקח על כל חוקי העבודה בכל שטח מדינת ישראל. המשאבים העומדים לרשות יחידת הפיקוח אינם מאפשרים לה לעמוד בפרץ.

טרם הקמת הנציבות פעלה בנושא הרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה. תחת אחריות הרשות היו איסוף מידע על יישום החוק, יידוע והכשרה באשר להטרדה מינית בעבודה ודרך הטיפול הראויה בה ויידוע המעבידים על חובותיהם בנושא. עם זאת, הרשות אחראית על תחומים נוספים ומגוונים והתמחותה אינה נוגעת ליחסי העבודה ולשוק העבודה. ואמנם, פעילות הרשות, על אף היותה מבורכת, לא הניבה תוצאות משמעותיות בשטח.

במסגרת סמכויות הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה (להלן: הנציבות) נכלל סעיף 7 לחוק, העוסק בהחלתו על מקומות עבודה. הנציבות הינה גוף חדש יחסית (הוקם לפני מעט יותר משנה), שעודו עוסק בגיבוש המדיניות הכללית. נראה שטרם יצב את עצמו בפני קהל העובדים והמעבידים, שכן מאז הקמת הנציבות לא התקבלה ולו תלונה אחת בגין הטרדה מינית (דויד-סולטנוביץ', 2009).

מהכתוב לעיל עולה כי הגורמים לבעייתיות ביישום החוק אינו החוק עצמו או היעדר גוף חיצוני, ממלכתי, שיבחן את הפעלתו בשוק העבודה. ניתן לטעון כי הרשות לא התאימה לעסוק בתחום, ואולם היא היתה מסורה לו וניסתה לקדמו. מישור האכיפה, כאן כמו ביתר חוקי העבודה בישראל, לא נותן מענה אמיתי עקב חוסר במשאבים ומשום דפוס העבודה - היחידה מודיעה מראש על הגעתה לביקורת בה כל שנבדק הוא תלייה של תקנון לטיפול בתלונה על הטרדה מינית במקום בולט ונגיש, את זאת ממהרים המעבידים לעשות טרם הביקורת וכך יוצאים ידי חובתם (קמיר, 2009). הסתמכות על תביעות פרטניות של מתלוננות כנגד המטרידים או כמגד מעבידים

שלא מילאו את חובותיהם על פי חוק, בעייתית כאן עוד יותר מאשר בהפרות של דיני עבודה אחרים. נוסף על המעמד החלש יחסית של המתלוננת, מתוקף היותה עובדת, הרי שהיא נאלצת להתמודד עם הבושה, עם חשש תגובת החברה ומפגיעה כלכלית (בנזימן, 1995).

### **הגורם המרכזי למצב הקיים**

#### **היעדר מודעות לתופעה ולהשלכותיה.**

שיחות עם אנשי מקצוע הפועלים בתחום ומחקרים מראים כי הגורם העיקרי לאי יישומו של החוק למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה הוא חוסר מודעות (קמיר, 2009; דויטש, 2009). היעדר המודעות משולש. הקודקוד הראשון, הוא אי מודעות בנוגע לתופעה עצמה - רבים לא יודעים מהי בעצם הטרדה מינית, כפי שעולה מסקר שנערך באוסטרליה ובו 22% מהמשיבים השיבו שלא עברו הטרדה מינית בעבודה ולאחר מכן תיארו חוויות שלכאורה מהוות הטרדה מינית. הקודקוד השני הוא אי המודעות להשלכותיה של ההטרדה המינית, הן ברמת הפרט והן ברמת הארגון. הקודקוד השלישי הוא אי המודעות לכלים העומדים לרשות המעבידים המאפשרים להם למנוע הטרדה מינית בארגוניהם ולטפל בתלונות על הטרדה מינית. כלים אלו למעשה מגנים על המעבידים מפני הטלת אחריות עליהם עקב התרחשות הטרדה או טיפול ראוי בתלונה. חוסר המודעות חמור במיוחד כיוון שקיים הן בקרב העובדים והן בקרב המעבידים. כאמור, החוק עצמו מטיל את החובה ליצירת מקום עבודה הוגן ונעים לכלל עובדיו ומבקשי העבודה על המעבידים. בנוסף, כוחם של העובדים, ביחוד במציאות חיינו בה רובם אינם מאוגדים, חלש משמעותית מזה של המעבידים ולו בכל הקשור לקביעת הנורמות והאווירה במקום העבודה. אין זה נכון להעביר את הנטל לכתפי העובדים בבואנו לבחון את יישום החוק ועל כן ההצעות לפתרון בעיית המודעות תתמקדנה בציבור המעבידים.

### **חלופות לפתרון הבעיה**

אין בנמצא נתונים אודות יישום החוק במדינת ישראל בקרב מגזר העבודה הפרטי (קופר, 2009; יחזקאלי, 2009). על מנת להבטיח עבודה אפקטיבית של הנציבות, בין הצעדים הראשונים להעלאת המודעות נדרש לקיים סקר, שימחיש את מידת יישום החוק והפערים עליהם יש לגשר. צעד זה נכון לשלוש החלופות שיוצגו להלן.

### חלופה א': העלאת המודעות בקרב המעבידים באופן ישיר

הנציבות תיזום, תרכז ותתקצב פעילויות הדרכה והכשרה שונות שיועברו למעבידים ולבעלי תפקידים מרכזיים בארגונים בימי עיון. ההדרכה וההכשרה תועברנה בשתי רמות, הראשונה תפנה למעבידים עצמם ואילו השנייה לממונות שיקבעו במקומות העבודה ליישום החוק. רמת המעבידים היא זו שתבוצע תחילה, על מנת שיכירו ויבינו את חשיבות הטיפול בתופעה ואת הסמכויות שהוקנו להם על פי חוק והכלים העומדים לרשותם, דבר אשר יביא למינוי של ממונות במקומות העבודה.

מוצע כי הצעת ההכשרה למעבידים ולממונות תעשה בתיאום עם ארגוני מעבידים או ראשית עם גופים גדולים במשק, על מנת לרתום אותם למהלך ולסכל התנגדויות.

העברת הידע תכלול מתן מידע ברור וסדור על הטרדה מינית במקום העבודה, היקפה, השלכותיה והחובות החוקיות באתר הנציבות ובאתרים אליהם פונים מעבידים, אם בראשית דרכם העסקית ואם במהלכה, דוגמת אתר הרשות לעסקים קטנים ובינוניים.

במהלך ההכשרה ניתן להוציא אל הפועל יוזמה של הרשות – הפקת ערכה להמשך העלאת המודעות ויצירת שיח בנושא במקומות העבודה עצמם הכוללת סרט ובו סיטואציות שונות לדיון וכן ספר הדרכה מפורט למעבידים. מימוש יוזמה זו פסק, לעת עתה, עקב חילופי תפקידים ברשות. מוצע כי הוצאתה אל הפועל תעשה על ידי הנציבות, היושבת במשרד התמ"ת ואחראית על שוק העבודה.

בנוסף, בדומה לנעשה בצפון אירלנד, מוצע להכין מראש לוח זמנים של ההכשרות השונות אליהן יוכלו המעבידים להירשם ולהגיע. הדבר יקל על המעבידים, שכן לא ידרוש מהם הכנה של ההכשרה והשקעת משאבים, למעט זמן העבודה שיוקדש להכשרה.

ניתן להיעזר בפעילות ההדרכה בגופי שונים, מפעולות ההדרכה של הרשות לעסקים קטנים ובינוניים ועד לארגוני מגזר שלישי.

קהל היעד של חלופה זו יהיה כל המעבידים. פנייה אליהם תיעשה באמצעות פרסום באתרי האינטרנט של גופי התמ"ת וגופים ממשלתיים נוספים אליהם פונים המעבידים (דוגמת רשות המסים), פנייה ישירה מדוורת ו/או טלפונית, פרסום באמצעות גופי הרישוי, ברשויות המקומיות ובתמ"ת.



### חלופה ב': העלאת המודעות בקרב המעבידים באמצעות עורכי דינם

קביעת חובה על עורכי דין ליעוץ וליידע את המעבידים על דרישות החוק למניעת הטרדה מינית והכלים העומדים לרשותם. החוק למניעת הטרדה מינית קובע חובות על המעבידים, אי עמידה בהן מהווה הפרת חוק וחושפת את המעבידים לפתיחת הליכים פליליים על ידי יחידת האכיפה במשרד התמ"ת ולנשיאה באחריות נזיקית כלפי עובדת שהוטרדה מינית במקום עבודתה. שני סיכונים אלו ימנעו מראש על ידי מילוי החובות שבחוק. המוסמכים היחידים בישראל ליתן ייעוץ וחוות דעת משפטיים הם עורכי דין.<sup>8</sup>

במסגרת הייעוץ וההכוונה המשפטיים הניתנים למעביד בנוגע לעמידתו בחוקי העבודה, דוגמת חוק שכר מינימום וחוק שעות עבודה ומנוחה, יינתן ייעוץ הנוגע לחוק למניעת הטרדה מינית ולדרך הטובה והמתאימה ליישום. יצוין, כי כבר היום עורכי הדין מחויבים לעשות כן על מנת למלא תפקידם ואולם נראה כי חלק ניכר מביניהם נמנע מלעשות כן עקב חשש מסקנדלים, שמירה על שקט תעשייתי וגורמים אחרים החורגים מגבולות נייר זה. לפי חלופה זו, העלאת המודעות בקרב המעבידים תעשה על ידי הדגשת החובה המוטלת על עורכי הדין לתת ייעוץ הולם ונכון.

מוצע לקבוע הוראה לפיה אי יידוע וייעוץ על יישום חובות החוק יהווה רשלנות מקצועית של עורכי הדין. ההוראה תיקבע בחוק לשכת עורכי הדין או בכללי לשכת עורכי הדין. כיום, ניתן שמעביד יתבע ברשלנות את עורך דינו (קמיר, 2008), אולם הדבר תלוי במשאבים העומדים לרשותו ואין בטחון באשר לתוצאת התביעה. קביעת ההוראה המפורשת תהווה תמריץ לעורכי הדין למלא תפקידם במלואו. בנוסף, ההוראה תחייב מתן תשומת לב לחוק ולחובות עורכי הדין במהלך לימודי המשפטים באוניברסיטאות ובמכללות בקורסים שונים דוגמת דיני עבודה ודיני נזיקין.

בניגוד לשינוי חוק לשכת עורכי הדין המותנה בהליך של חקיקה, שינוי כללי לשכת עורכי הדין דורש העלאת ההצעה על ידי הוועד המרכזי של הלשכה או חבר המועצה הארצית, אישור ההצעה במועצה הארצית והעברתה לאישור משרד המשפטים ושר המשפטים. על כן מוצע לקבוע את ההוראה בכללי לשכת עורכי הדין.

קהל היעד של חלופה זו יהיה בעיקרו המעבידים הזוכים ליעוץ משפטי שוטף.

---

<sup>8</sup> סעיף 20 לחוק לשכת עורכי הדין, התשכ"א-1961.

## חלופה ג': מסע הסברה תקשורת

העלאת המודעות בקרב המעבידים באמצעות שימוש באמצעי תקשורת, דוגמת מסע ההסברה בנוגע להעסקת עובדים זרים שלא כדין. במסגרת חלופה זו יש להעביר את עיקרי החוק בצורה ממוקדת וברורה באמצעות העיתונים ותחנות הרדיו, בפריסה ארצית ואזורית, וכן בשלושת ערוצי הטלוויזיה המרכזיים ובאתרי האינטרנט שלהם. לצד מסע ההסברה התקשורתית יופצו עלוני מידע בגופים אליהם מגיעים המעבידים דוגמת רשות המסים ומשרדי מ.ט.י ובאתרי האינטרנט של גופים אלה.

המסרים יופנו אל המעבידים וידגישו את היתרונות במניעת הטרדה מינית המתבטאים בחסכון העלויות שזו יוצרת לארגון, כגון מניעת הירידה בפריזון העבודה ועזיבת עובדים, ובמילוי חובותיהם על פי דין.

בקביעת תכני הפרסום יש להתחשב בחשיפת העובדים, שכן נימוקי תועלת צרים, דוגמת "כדאי לך למלא חובותיך כדי לחסום תביעות מצד מתלוננות", עלול להחליש ולהניא את העובדות המוטרדות מלהתלונן.

## השוואת החלופות

החלופות תשווינה תחת שלושה קריטריונים – מידת התועלת (40%), עלות (35%) ודעת קהל (25%). מידת התועלת זכתה למשקל הגבוה ביותר נבין הקריטריונים להערכת החלופות, שכן מטרתו הראשונה של נייר זה היא להביא ליישומו של החוק למניעת הטרדה מינית ובכך להפחית את ההטרדה המינית במקומות העבודה. העלות של כל חלופה חשובה גם היא, שכן הנציבות הינה גוף צעיר יחסית הפועלת בתחום חדש ולא ממוסד, דבר העלול להשפיע על הקצאת התקציבים במערכת הפוליטית. המדד לדעת הקהל יבחן את קבלת החלופה בקרב כלל הציבור וקהל היעד.

## **תועלת-**

העלאת המודעות באופן ישיר, כוללת הדרכה והכשרה של מעסיקים וממונות על יישום החוק באמצעות אנשי מקצוע הבקיאים בתחום, אם מקרב הנציבות ואם מקרב גורמי עזר. היתרון המרכזי בהדרכה הישירה, הפרונטלית, מול המעבידים השונים הוא בהתאמה של החובות הקבועות בחוק לצרכי כל מעביד, אם בכתובת תקנון ההולם את מבנה הארגון ואם בהכשרת בעלי התפקידים המתאימים ומתן הידע המחקרי הרלוונטי (כגון השפעת האווירה בארגון ודפוסי העבודה בו על שכיחות מקרים של הטרדה מינית). הדבר יעלה את הסיכויים למימוש הידע

התיאורטי והמחקרי בשטח. יצירה של מערך הכשרות והדרכות קבוע, יביא להטמעת הידע במקומות העבודה שכן מעבידים חדשים וממונות חדשות יוכלו לפנות ולקבל הכשרה וכלים מהנציבות. העברת הידע מרמת הנציבות והגופים השונים שבחרו לפעול בתחום ההטרדות המיניות אל המעבידים צפויה להביא להעברה שניה- לרמת העובדים.

העלאת המודעות באופן עקיף, באמצעות עורכי הדין, צפויה גם היא להביא ליישום הוראות החוק. ואולם, נראה כי המניע ליישום יהיה שונה, לא מתוך הבנת התופעה, השלכותיה וסמכויות המעבידים, אלא מתוך חובה הנאכפת באמצעות עורכי הדין. חלופה זו נוטעת בטחון בהשפעתה שכן היא כוללת בתוכה תמריץ לעורכי הדין למלא את החובה, אחרת ייחשפו לתביעות נזיקיות והקריירה שלהם תיפגע קשות. עם זאת, חלופה זו לא מתייחסת להטרדה מינית כתופעה חברתית ולא תשפיע לעומק על יחס המעבידים והאווירה במקומות העבודה כלפיה.

היתרון המרכזי של מסע ההסברה הוא בקהל הרחב שייחשף אליו. קהל היעד לתוכן המסרים יהיה המעבידים אולם רווח נלווה לקמפיין יהיה חשיפת העובדים, גם הם, לתכניו ומתוך שכך לזכויותיהם. חלופה זו אכן תסייע בהקטנת חוסר המודעות, עשויה לתרום ליצירת שיח בחברה בכללותה וכן לספק את הידע או לגרות מעבידים לצאת וללמוד את הנושא. ואולם, אין בה כדי להבטיח שבנוסף לדקת המחשבה בעקבות תשדיר יינקטו צעדי פעולה. לצד הרווח של הנחשפים הרבים, יש חסרון בהיותה כללית ולכן לא מותאמת למקומות עבודה שונים. היא מותירה את היוזמה בידי המעבידים ולא מגשרת על מכשולי משאבים ורתיעה אפשריים.

## **עלות-**

החלופה הזולה ביותר לביצוע הינה העלאת המודעות באמצעות עורכי הדין, שכן למעט העלויות של הליכי החקיקה או שינוי הכללים של לשכת עורכי הדין, העלויות השוטפות למימושה יושתו על המעבידים ויגולמו בשכר הטרחה שישלמו לעורכי דינם. למול חלופה זו, החלופה הצפויה להיות היקרה ביותר הינה עריכת מסע הסברה כללי באמצעי התקשורת עלותה תשתנה כתלות באורך ובאינטנסיביות של מסע ההסברה. כאמור, על מנת להביא לחשיפה מרבית יהיה שימוש בכל אמצעי התקשורת המרכזיים, דבר הצפוי לייקר את החלופה (בייחוד עקב שידור פרסומות בערוצים המסחריים). עלותו של מסע הסברה שכזה, שאורכו שנה, מוערכת ב- 5 מ"ח. העלאת המודעות באופן ישיר מצויה בטווח שבין שתי החלופות, אך קרובה יותר לקצה הזול. עלות החלופה כוללת העסקת חמישה עובדים בכל נציבות אזורית (סה"כ חמישה עשר), קיום חמישה

ימי עיון והדרכה בחודש בכל נציבות אזורית והיא נאמדת בכ- 2.34 מש"ח לשנה.<sup>9</sup> יצוין, כי השכר לעובדים חושב למשרה מלאה, מעבר לימי העיון יהיו אחראים להתאמת יישום החוק לכל מעביד שישתתף בהם. שימוש במיקור חוץ להעברת ההדרכות השונות יוזיל את העלות.

### דעת קהל-

ככלל נראה שדעת הציבור הרחב באשר לנקיטת צעדים על ידי הנציבות בתחום לא תהווה מכשול למימושם. יתרה מזאת, ארגוני נשים שונים אף צפויים לברך על המהלך, דבר שיתבטא גם בכנסת בועדה לקידום מעמד האישה. תיתכן רתיעה מהסתמכות על עורכי הדין ביישום החוק, ואולם כיוון שמדובר למעשה בהטלת סנקציה עליהם לא נראה שזה יביא להתנגדות משמעותית.

באשר לקהלי היעד של כל חלופה, הרי שבחלופה של העלאת המודעות באופן עקיף, עורכי הדין עצמם עלולים להתנגד לביצוע החלופה, שתציב למולם בבירור את סכנת התביעה ברשלנות. ואולם, משום שלמעשה חובה זו מוטלת עליהם גם כיום, הרי שאין סיבה אמיתית שהתנגדותם תעצור את החלופה, ולו בכנסת, על אף הלובי החזק. יתרה מזאת, עצם הדיון הציבורי שיתעורר עלול להביא לתביעות ולהסבת תשומת הלב של עורכי הדין לחובותיהם.

דעת הקהל של המעבידים באשר להשתתפותם בהדרכה ובהכשרה שתוצענה להם ולממונות תלויה רבות בשיטת השיווק. הצגת הפעולות כמתן כלים והכשרה למילוי החובות, שיתוף פעולה עם המעבידים ולא אכיפה כנגדם, צפויה לפחות לסכל התנגדות של מעבידים שונים אם לא להביא להשתתפות פעילה כבר מההתחלה. גם אי השתתפותם במימון החלופה צפויה להקל על השגת תמיכתם. מסע ההסברה לא צפוי לעורר התנגדויות מיוחדות, בקרב מעבידים, כיוון שלא דורש מהם עשייה כלשהי.

---

<sup>9</sup> שכר חודשי לכל עובד: 10,000 ש"ח; עלות כל יום עיון 3,000 ₪.

טבלה המציגה את השוואת החלופות (בניקוד של 5-1)

חלופה	תועלת 40%	עלות 35%	דעת קהל* 25%	ציון כללי (ציון מיטבי-15)
העלאת מודעות ישירה	5	3	4	12
העלאת מודעות עקיפה	3.5	5	2	10.5
מסע הסברה	2.5	1	5	8.5

\* הציון משקף את דעת קהל היעד.

**המדיניות המומלצת**

העלאת המודעות בקרב המעבידים באמצעות עורכי דינם תשיג את יישום החוק ותעלה את המודעות בקרב המעבידים לדרישות מהם. ואולם, הדבר יעשה מתוך כורח ובאופן טכני. העלאת המודעות הישירה, הכוללת מגע ישיר והעברת המידע בין מומחים בתחום לבין המעבידים וכן התאמת הטיפול בהטרדה המינית למקום העבודה צפויה להביא לשינוי משמעותי ועמוק יותר וכן להביא להשלכות נלוות על התופעה בחברה כולה.

בנוסף, חלופה זו יכולה להיכלל תחת מדיניות כללית יותר של הנציבות להעלאת מודעות ולהכשרת מעבידים בנושאים אחרים הנוגעים למגזרים מגוונים בציבור הישראלי ולהביא ליצירת שוק עבודה שוויוני, פתוח והוגן יותר.

העלאת המודעות בקרב מעבידים באופן ישיר היא בעלת התועלת הגבוהה ביותר, אשר לצידה, כאמור לעיל, יתרונות חברתיים. צפוי שתזכה לדעת הקהל התומכת ביותר ולפחות לאי התנגדות של קהל היעד. בנוסף, עלותה פחותה יחסית לזו של העלאת המודעות באמצעות עורכי הדין. על כן מוצע לפעול להעלאת המודעות באופן ישיר למול ציבור המעבידים.

## ביבליוגרפיה

- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, השתמ"ח-1988.
- חוק לשכת עורכי הדין, התשכ"א-1961.
- בנזימן רחל, 1995, "הטרדה מינית בעבודה", מתוך: פרנסס רדאי, כרמל שלו ומיכל ליבן-קובי (עורכות), **מעמד האשה בחברה ובמשפט**, הוצאת שוקן, ירושלים, 318-338.
- דויד-סולטנוביץ' אינה, (ראיון אישי), נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה אזורית מחוז ירושלים והדרום, 10.06.2009.
- דויטש אפרת, (ראיון אישי), עו"ד המתמחה בדיני עבודה, 26.04.2009.
- יחזקאלי ענבר, (ראיון אישי), יועצת משפטית לאיגוד מרכזי הסיוע, 23.04.2009.
- פרוטוקול ישיבת הועדה לקידום מעמד האישה בכנסת מיום 25.7.2005.
- קמיר אורית, 1998, "איזו מין הטרדה: האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם?", **משפטים**, כ"ט 317.
- קמיר אורית, 2008, "החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית – איפה אנחנו במלאת לו עשור?", **משפט ועסקים**, ט' 73-9.
- קמיר אורית, (ראיון אישי), ד"ר למשפטים וממנסחות החוק למניעת הטרדה מינית, 25.05.2009.
- קופר כרמלה, 2009, "חוק בלי אמצעי מניעה", **הפרקליטים**, יוני 2009 36-39.
- Chelsea R. Willness, Piers Steel and Kibeom Lee, (2007) " A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment", **Personnel Psychology**, 127-162.
- Herzog Sergio, (2007), "Public Perceptions of Sexual Harassment: An Empirical Analysis in Israel from Consensus and Feminist Theoretical Perspective", **Sex Roles**, 579-592.
- אתר הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה:

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/755E1727-EE31-4408-9435-48A7B6B86633.htm>

אתר ה-sexual harassment support :

<http://www.sexualharassmentsupport.org>