



הפקולטה למשפטים - האוניברסיטה העברית

המרכז לחינוך משפטי קליני

הקליניקה לזכויות נשים בעבודה

הטרדות מיניות במקום העבודה – אוגדן לוועדי עובדים

נכתב על ידי: שירן אביגור, יעל היימן וליאור קיפרמן

בהנחיית: עו"ד דנה גינוסר ועו"ד תמי קצביאן

ספטמבר 2017

תוכן עניינים

3	מבוא
6	פרק 1: הטרדה מינית בעבודה ובכלל
6	החוק למניעת הטרדה מינית
7	הטרדה מינית בעבודה
9	חובות המעסיק/ה
11	תקנון
12	פרק 2: חשיבות מעורבות ועדי העובדים במניעת הטרדות מיניות
12	התייחסות החוק למניעת הטרדות מיניות למעורבות ועדי העובדים
13	המצב הקיים
13	חשיבות הוועד במניעה וטיפול ההטרדות המיניות
14	יתרונות הוועד בטיפול בנושא ההטרדות המיניות
14	חובת הייצוג ההוגן
17	הקשיים העומדים בפני הוועד
19	פרק 3: פעילות הסברה ומניעה
19	תרומת הפעילות
20	פעולות הדרכה והסברה במוסדות להשכלה גבוהה- סקירה משווה
21	פרק 4: המלצות להתמודדות הוועד בשלבים השונים
21	המלצות בדבר מינוי אחראי/ת מטעם הוועד לנושא מניעה וטיפול בהטרדה מינית
22	המלצות למעורבות הוועד בשלב המניעה וההסברה
25	המלצות למעורבות בהליך הבירור
28	המלצות להתנהלות ועד העובדים עם סיום הטיפול בתלונה
31	תוספת: סקירת תקנונים למניעת הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה

מבוא

אוגדן זה הוא פרי שיתוף פעולה בין ארגון "כוח לעובדים" לבין הקליניקה לזכויות נשים בעבודה באוניברסיטה העברית בירושלים.

האוגדן נועד לסייע לוועדי העובדים במוסדות להשכלה גבוהה (ובכלל) לקחת חלק במאבק הארגוני בתופעת ההטרדה המינית, ולבסס קווים מנחים למעורבות מיטבית של הוועד במקרים שבהם מעורבים מיוצגים בארגון העובדים, בתלונה על הטרדה מינית.

ככלל, נראה כי כיום נמנעים מרבית ועדי העובדים (באקדמיה ובכלל) לעסוק במקרי הטרדות מיניות והתלונות עליהן. ייתכן והדבר נובע בשל החשש מניגוד עניינים והפרעה להליך הבדיקה התקין וכן בשל היעדרו של פרוטוקול מסודר בנושא. לפיכך, אוגדן זה, המספק הנחיה והדרכה בנושא, יכול לסייע לוועד לגבש דרכי טיפול במקרים של הטרדה מינית במקום העבודה ולהיערך מראש למצבים מורכבים.

מדוע בכלל ראוי כי ועד העובדים ייטול חלק בהתמודדות עם תופעת ההטרדה המינית במקום העבודה? התשובה לכך מורכבת ממספר טעמים המתוארים בהרחבה בפרק השני לאוגדן: ראשית, הן החוק למניעת הטרדה מינית¹ והן התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד)² מתייחסים לתפקיד ועד העובדים. אמנם, מדובר בהתייחסות מצומצמת, המוגבלת לתפקיד ועד העובדים בפעולות הסברה ובאישור התקנון למניעת הטרדה מינית, אך היא מרמזת על כך שהחוק תופס את ועד העובדים כבעל חלק אינטגרלי במניעה ובטיפול בהטרדות המיניות במקום העבודה. שנית, נראה כי ועדי העובדים, בהיותם אורגן משמעותי במקום העבודה ובשגרת היומיום של העובדים/ות, מעורבים ממילא בדרך זו או אחרת במשבר הארגוני שעולה לאחר שנחשף מקרה של הטרדה מינית במקום העבודה. ראוי, על כן, שמעורבות זו תיעשה באופן מושכל והוגן, וכי הארגון יירתם לטובת ניהול יעיל ומוצלח של המשבר. שלישית, וועד העובדים מחויב לקידום רווחת העובדים כולם. הטרדה מינית פוגעת בראש ובראשונה בנפגעת, אך יוצרת מעגלי פגיעה נוספים המשפיעים על העובדים כולם ועל מקום העבודה בכללותו. על כן, ראוי כי הוועד ינקוט בפעולות שנועדו להגן על הצדדים המעורבים במקרה ההטרדה ועל כלל העובדים/ות המושפעים מהמקרה.

¹ החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ס"ח 1661 (להלן: החוק למניעת הטרדה מינית).
² תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח-1998, ק"ת 5918 (להלן: תקנות המעביד למניעת הטרדה מינית).

הקריאה לסיוע בנושא זה הגיעה אל ארגון כוח לעובדים מנציגי הוועדים בשטח. פניות אלה לימדו על כך שבמרבית המקרים, מעורבותו של ועד העובדים מתגבשת בעקבות פניית הנילון לסיוע ולייצוג בהליכים המשמעותיים. העניין מעורר שאלות – כיצד יכול וצריך הוועד לפעול במסגרת הארגונית של מקום העבודה בתחום המניעה וההסברה? כיצד יכול הוועד לשמש כתובת גם לנפגעת (המתלוננת)? כיצד יכול ארגון העובדים לתרום להרגעת הרוחות ולשמירה על סביבת עבודה מכבדת ומתפקדת, גם במקרה של משבר ארגוני סביב אירוע של הטרדה מינית?

בפני ועדי עובדים המבקשים להתמודד עם מקרי הטרדות מיניות במקום העבודה, עומדים קשיים רבים. זאת במיוחד לאור העובדה שהחוק והתקנות אינם מקנים להם סמכות מפורשת לטפל בנושא (ר' להלן). קשיים אלו מתחדדים במצבים בהם שני הצדדים לתלונה מיוצגים על ידי ארגון העובדים ובמצבים בהם מדובר במטריד שהוא בעל תפקיד בוועד העובדים. באחת הפניות תואר מצב בעייתי שכזה: במקרה המדובר, הן הנילון והן המתלוננת היו מיוצגים על ידי הוועד, אך הנילון בלבד פנה לעזרת הוועד לאחר שהוגשה התלונה נגדו. במצב עניינים זה נדרש הוועד לקבל החלטות במספר סוגיות רגישות ובעלות נפקות משפטית: האם הוועד רשאי ליצור קשר עם המתלוננת? אם כן, האם וכיצד עליו לשמור על פרטיות הצדדים? האם חלה על הוועד חובה לסייע לעובד/ת במקרה מסוג זה? אם כן, האם עליו לספק לו ייעוץ משפטי ו / או פסיכולוגי? כיצד מתמודדים עם האינטרסים הסותרים בעת בירור המקרה? האם יש להשעות את הנילון מתפקידו בוועד עד תום הבירור? וכן הלאה.

אוגדן זה מבוסס על מחקר משפטי ועל שיחות עם משפטניות המצויות בתחום ועם נציגים ונציגות של ועדי עובדים במוסדות שונים. השיחות עם נציגי הוועדים הציפו בפנינו את הרתיעה שהנושא מעורר בקרב ועדי העובדים, בשל מה שנתפס כמצבים רגישים מאוד ברמה האישית והארגונית. עם זאת, רובם הסכימו שטיפול בנושא הינו הכרחי וחשוב.

במסגרת המחקר, נבדקו בין היתר תקנוני המשמעת של כ-12 מוסדות להשכלה גבוהה כדי ללמוד על הפרקטיקה הנהוגה כיום בהתייחס לתפקידו של ארגון העובדים. מבדיקת התקנונים עולה כי ברובם המוחלט של המוסדות, גם כאשר ישנו תקנון ייעודי נפרד לנושא מניעה וטיפול בהטרדה מינית, נפקד מקומו של הוועד מהוראות התקנון.

האוגדן נועד לספק לוועד העובדים מפת דרכים להתמודדות יעילה ומיטבית עם התופעה, ולא כללים חד משמעיים. באוגדן תמצאו מידע שימושי על החוק למניעת הטרדה מינית ועל חובות הוועד כלפי עובדיו, כפי

שהתגבשו בחוק ובפסיקה. מידע זה משמש כבסיס להמלצות לגיבוש תוכנית פעולה, בהתאם לנסיבות, לזהות הצדדים המעורבים ולשלבים שונים בהתמודדות עם המשבר שיוצרת הטרדה מינית בארגון.

האוגדן בנוי במבנה של "מן הכלל אל הפרט", ומחולק למספר פרקים: הפרק הראשון עוסק בחוק ובתקנות למניעת הטרדה מינית ובחובות שהם מטילים על המעסיק/ה. הפרק השני מניח את היסודות למעורבותו של ארגון העובדים בנושא, בהתבסס על השוואה בין המצב המצוי לבין המצב הרצוי. הפרק השלישי מתייחס לפעילויות הסברה והדרכה בנושא הטרדה מינית – תחום שבו עשויה מעורבותו של ארגון העובדים להיות משמעותית מאוד. בפרק הרביעי מפורטות המלצות ביחס לתפקידו הראוי של וועד העובדים במהלך השלבים השונים ובנסיבות שונות של ההתמודדות עם הטרדה מינית – בשלבי המניעה, הבירור, במסגרת ההליך המשמעותי ולאחר סיום הטיפול המשמעותי. בתוספת לאוגדן מפורטים ממצאי סקירה השוואתית של תקנוני מוסדות להשכלה גבוהה בנושא מניעה וטיפול בהטרדה מינית, בדגש על השאלה האם הוגדר בהם תפקיד ייחודי לארגון העובדים.

תודותינו נתונות למור דויטש - רכזת מערך הליווי המשפטי בכוח לעובדים, לדליה קופרלי - רכזת שוויון מגדרי בכוח לעובדים, ולעו"ד קרן בר יהודה.

* כל האמור באוגדן זה בלשון זכר או בלשון נקבה חל על בני שני המינים. חשוב לציין כי בין המתלוננים והנילונים ישנם גברים ונשים והאוגדן נועד לספק תמיכה וליווי לכולם ולמגר את תופעת ההטרדות המיניות, לכלל המינים והמגדרים.

פרק ראשון: הטרדה מינית בעבודה – מה קובע החוק?

א. החוק למניעת הטרדה מינית

✓ מהי מטרת החוק?

לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ופרטיותו וכדי לקדם שוויון בין המינים.³

✓ מהי הטרדה מינית? הטרדה מינית היא כל אחד מהמעשים הבאים:⁴

סחיטה באיומים לעשיית מעשה בעל אופי מיני.

מעשים מגונים.

הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם שהראה למטריד שאינו מעוניין

בהצעות האמורות. כאשר ההטרדה המינית נעשית ע"י בעל מרות במקום העבודה – הדרישה להראות חוסר עניין מתבטלת, כפי שיפורט בהמשך.

התייחסות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כשאותו אדם הראה למטריד שאינו מעוניין בהתייחסות האמורות. כאשר המוטריד/ת מראה כי אינו מעוניין בהצעות וכאשר ההצעות בעלות אופי חוזר – אזי תיחשב ההתנהגות המטרידה להטרדה מינית. כאשר ההטרדה המינית נעשית ע"י בעל מרות במקום העבודה – הדרישה להראות חוסר עניין מתבטלת, כפי שיפורט בהמשך. יצוין כי אף שליחת סרטונים מיניים עלולה להיחשב כהטרדה מינית לעניין סעיף זה, היות ומדובר בהתייחסויות חוזרות המופנות לאדם ומתמקדות במיניותו.

התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או מיניותו, לרבות נטייתו המינית. שליחת הודעות טקסט (מסרונים) הכוללות התייחסות מבזה או משפילה שמופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו עומדת אף היא בגדר סעיף זה.⁵



3 ס' 1 לחוק למניעת הטרדה מינית.

4 ס' 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית.

5 תפ (פ"ת) 36199-12-12 מדינת ישראל נ' שרון רחמים.

✓ הסנקציות ומסלולי הפעולה בחוק

□ החוק מציב בפני מי שנפגעה/ה מהטרדה מינית שלושה מסלולי פעולה אפשריים, שניתן לבחור בכל אחד מהם במקביל לאחרים: הגשת תלונה במקום העבודה, הגשת תלונה פלילית במשטרה או הגשת תביעה נזיקית בבית המשפט או בבית הדין לענייני עבודה.

○ **טיפול במקום העבודה** – מי שנפגעה/ה מהטרדה מינית בעבודה רשאית לפנות אל המעסיק/ה,

באמצעות האחראית שמונתה לנושא מטעמו. המעסיק מחויב לטפל ביעילות בכל תלונה על הטרדה מינית במקום העבודה, כמפורט בהמשך.

○ **עבירה פלילית** - החוק קובע כי הטרדה מינית היא עבירה פלילית שדינה עד שנתיים מאסר,

כי התנכלות על רקע הטרדה מינית היא עבירה פלילית שדינה עד שלוש שנות מאסר וכי העונש על הטרדה מינית והתנכלות הוא עד ארבע שנות מאסר. ניתן להגיש תלונה במשטרה על הטרדה מינית ועל התנכלות.

○ **עוולה אזרחית** – החוק קובע כי הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, שביט

המשפט או בית הדין לעבודה רשאי לפסוק בגינן פיצוי בסך של עד 120,000 ₪ עבור כל הטרדה, ללא הוכחת נזק. (יצוין כי ניתן לתבוע סכום פיצויים גבוה יותר, אולם אז יש לאמוד ולהוכיח את גובה הנזק שנגרם).⁶ מעסיק שלא קיים את חובותיו מכוח החוק יהיה אחראי גם הוא לקרות ההטרדה המינית שביצע עובדו או ממונה מטעמו.⁷ ניתן להגיש תביעה בעקבות הטרדה מינית או התנכלות נגד הפוגע ונגד המעסיק, אם האחרון לא מילא את חובותיו במניעה ובטיפול.

נבהיר כי אוגדן זה דן **במסלול המשמעותי** המתנהל במקום העבודה.

ב. הטרדה מינית בעבודה

✓ מהי הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה?

הכוונה להטרדה שמתרחשת במקום העבודה או במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק/ה, תוך כדי העבודה או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.⁸ לדוגמא, הטרדה מינית במסגרת העבודה יכולה להתרחש גם בדרך לעבודה – בהסעה מאורגנת מטעם המעסיק/ה,

⁶ ס' 6 לחוק למניעת הטרדה מינית.

⁷ ס' 7 לחוק למניעת הטרדה מינית.

⁸ ס' 2 לחוק למניעת הטרדה מינית.

במסגרת ימי כף או בילוי מטעם מקום העבודה וכדומה. כאשר מדובר ביחסי מרות – אין זה משנה היכן מתרחשת ההטרדה. גם שיחות טלפון, הודעות וכו', מחוץ לשעות העבודה, עשויות להיחשב כהטרדה מינית בעבודה.

✓ כיצד מתייחס החוק להטרדה מינית במסגרת העבודה על-ידי בעל מרות?

כאשר ההטרדה המינית מופנית לעובד/ת במסגרת יחסי עבודה, תוך ניצול מרות, הדבר יחשב כהטרדה מינית גם אם העובד/ת לא הראה/תה למטריד כי אינו/ה מעוניין/ת בהצעות או בהתייחסויות האמורות.⁹

✓ מהם יחסי מרות?

יחסים בהם לצד אחד יש שליטה על הצד השני, גם אם אינה ישירה. שליטה זו עשויה להתבטא באמצעות יכולת השפעה וסמכות עקיפה. ביחסים כאלו, אין דרישה שבעל המרות יהיה ממונה ישיר של העובד/ת המוטריד/ת, אלא מספיק שיהיה בעל יכולת השפעה כלשהי על עבודתה; בנסיבות שבהן עובד בעל ותק, השפעה, קשרים או מעמד דומיננטי בארגון מטריד עובד/ת אחר/ת, עשוי בית הדין לעבודה להכיר בקיומם של יחסי מרות לנוכח פערי הכוחות בין הצדדים. הפסיקה אימצה פרשנות מרחיבה ביחס למושג יחסי המרות; כך, לדוגמה, בעבודה הכוללת טיפול באדם סיעודי בביתו, עשויים קרוביו של המטופל להיחשב כ'ממונים מטעם המעסיק' ומכאן כבעלי מרות.¹⁰

✓ מדוע קיימת התייחסות מיוחדת בחוק ליחסי מרות?

ביחסי מרות הממונה שולט על הכפוף לו. רצון והסכמה חופשית אינם מתיישבים עם מרות שנובעת ממסגרת יחסי עבודה ועל כן, לא ניתן להניח שהמוטרד היה חופשי להגיב כרצונו. לבעל המרות יש את הכוח להשפיע ולשנות את מעמד העובדים הכפופים לו ולכן יש להניח שתפקודה של עובד/ת והתנהגותו/ה תלויים, בצורה כזו או אחרת, ברצונו של בעל המרות, ומושפעים מפערי הכוחות ביניהם.

⁹ ס' 3(ג) לחוק למניעת הטרדה מינית.
¹⁰ עע (ארצי) 49900-08-15 פלוגית נ' אלמונית, ניתן ביום 08.12.16.

ג. חובות המעסיקה

אילו אמצעים על המעסיקה לנקוט?

סעיף 7 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיקה/ה), מפרט כי על המעסיקה לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו או ממונה מטעמו גם אם אינו עובדו ולטפל בכל מקרה כאמור.¹¹



חובות המעסיקה:

- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית.¹²
- לטפל ביעילות ובאופן מידי בכל מקרה של הטרדה מינית או התנכלות.¹³
- לעשות כל שביכולתו בכדי למנוע חזרה של המעשים הללו.¹⁴
- לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת עקב ההטרדה/ההתנכלות.¹⁵
- לאפשר לעובדיו להשתתף במסגרת שעות העבודות בפעולות הדרכה והסברה הנוגעות להטרדה והתנכלות מינית, שמארגן המעסיקה, ארגון העובדים או כל ארגון זכויות אחר.
- למנות אחראית מטעמו המתאים בכישוריו, ניסיונו ומעמדו לטיפול בנושא הטרדה מינית והתנכלות. שם האחראית ופרטיו/ה יפורסמו לכל עובד/ת על מנת להקל על הפנייה אליו. יש למנות יותר מאחראית אחד במידת הצורך והמלצת המחוקק היא למנות לתפקיד אישה.¹⁶

תפקידיו של האחראית מטעם המעסיקה:¹⁷

- קבלת תלונות ויידוע המתלונן אודות הזכויות העומדות לו על פי חוק.

¹¹ ס' 7 לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.

¹² ס' 7(א)(1) לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.

¹³ ס' 7(א)(2) לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.

¹⁴ שם.

¹⁵ שם.

¹⁶ ס' 4 לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.

¹⁷ ס' 6 לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.

□ עריכת בירור עצמאי של התלונה, ובכלל זה שמיעת טענות הצדדים, טענות העדים (במידה וקיימים), ובדיקת כל המידע הקשור לתלונה.

□ על הבירור להיעשות במהירות האפשרית תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המעורבים.

□ בתום הבירור, על הממונה להעביר את המלצותיה המנומקות למעסיק/ה, באשר לדרכי הטיפול הרצויות.

□ מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליה.

שימו לב:

- המלצת המחוקק היא כי לתפקיד האחראי/ת תמונה, ככל הניתן, אישה.

מן הפסיקה: כאשר מינויו של האחראי/ת הינו פורמאלי בלבד (אינו מכיר את החוק, לא הוכשר אליו ולא מבצע תפקידו), המעסיק אינו עונה על דרישות החוק והתקנות.



- על האחראית לעבור הכשרה מיוחדת לתפקידה.

תפקידי המעסיק/ה בשלב בירור התלונה:¹⁸

□ הגנה על המתלוננת מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפגיעה אחרת במסגרת

יחסי העבודה שעלולה לשבש את בירור התלונה.

□ הרחקת הנילון מהמתלוננת ככל שניתן וראוי בנסיבות העניין.

□ בירור תלונות אף אם לא הוגדרו מפורשות כ"הטרדה מינית" ואף אם לא הוגשה תלונה פורמלית.

די בשמועה או חשד כי התבצעה הטרדה מינית במקום העבודה על מנת שהממונה יידרש לפתוח בבירור.

¹⁸ ס' 7 לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.

□ לאחר קבלת סיכומו והמלצותיו של האחראי/ת, על המעסיק/ה להחליט בלא דיחוי ועד 7 ימי עבודה על דרך הפעלת סמכויותיו ולפעול במהירות לביצוע החלטתו. על המעסיק/ה למסור את החלטתו בהודעה מנומקת בכתב לנילון, למתלוננת/ת ולאחראי/ת.

במקרה של תלונה או חשד להטרדה, על האחראי/ת להתחיל בהליך הבירור באופן מיידי, באמצעות זימון עדים ובדיקה פנימית ולגבש המלצות. בתום הבירור, האחראי/ת מעביר/ה את המלצותיה למעסיק/ה. על המעסיק/ה ליישם את המלצות האחראי/ת בלא דיחוי. על המעסיק/ה והאחראי/ת לוודא כל העת שפרטיות המעורבים במקרה ההטרדה המינית נשמרת.



ד. תקנון:

בנוסף לאמור לעיל, מעסיק/ה גדול (בעל 25 עובדים ויותר) נדרש גם **לקבוע תקנון**, בו יוצגו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו דרכי הגשת התלונות והטיפול בהן כפי שהמעסיק/ה קבע/ה. על המעסיק/ה מוטלת החובה לפרסם את התקנון לעובדיו במקום בולט.¹⁹

בסוף האוגדן מצורפת סקירת תקנונים למניעת הטרדה מינית של מוסדות להשכלה גבוהה.



¹⁹ ס' 8 לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.



פרק שני: חשיבות מעורבות ועדי העובדים במניעת הטרדות מיניות

כפי שצוין במבוא, לוועד העובדים עשוי להיות תפקיד משמעותי וחשוב במניעת ההטרדה המינית ובטיפול בתלונה. חשיבות זו נובעת הן ממעורבותו העמוקה של הוועד במרקם החברתי בעבודה והן מהגדרת תפקידו וסיבת הקמתו – הגנה על העובדים/ות והבטחת תנאי עבודתם.

א. כיצד מתייחס החוק למניעת הטרדה מינית למעורבות הארגונים?

עיקר ההתייחסות בחוק באה לידי ביטוי בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק/ה) ובאמצעות חובת הייצוג ההולם (כפי שתפורט בהמשך). ניכר כי עיקר ההתייחסות החקיקתית לארגוני העובדים בנושא, קשורה לצעדי מנע, ובכלל זה לפעולות הסברה והדרכה.

□ החוק קובע כי על המעסיק/ה לאפשר לעובדיו להשתתף בפעולות הדרכה והסברה, כאשר ועד העובדים היציג יכול ליטול חלק בהעברת הפעולות עצמן.²⁰

□ בהתאם לתקנות למניעת הטרדה מינית, מוסדות להשכלה גבוהה מחויבים לקיים פעילות הסברה והדרכה למניעת הטרדה מינית ולמנות שני אחראיים/ות מסקטורים שונים (סגל בכיר, סגל זוטור וסגל מנהלי) לקבלה וטיפול בתלונות.²¹

□ כאשר המעסיק/ה מבצע התאמה של הוראות החוק למניעת הטרדה מינית לדין המשמעותי החל במקום העבודה, עליו להעמיד לעיון ארגון העובדים היציג את ההוראות לעניין הטרדה מינית והתנכלות שבהסדר המשמעת שחל אצלו ואף למסור להם עותק מהוראות אלו, לפי בקשתם.²²

□ כאמור לעיל, מעסיק/ה שבארגונו עובדים למעלה מ-25 עובדים נדרש לערוך התאמות בתקנון לדוגמא (כולל התאמות שנובעות מהיקף פעילותו של המעסיק כמעסיק, סוג פעילותו, מס' עובדיו וכל תכונה אחרת שמייחדת אותו כמעסיק).

גם את התקנון המותאם על המעסיק/ה למסור לארגון העובדים.²³



²⁰ ס' 2(ג) לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.
²¹ ס' 9(א) לתקנות למניעת הטרדה מינית; מתוך הודעת הכנסת בדבר אישור התקנות למניעת הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה: <http://main.knesset.gov.il/News/PressReleases/Pages/press210514-cd.aspx>
²² ס' 3(ה) לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.
²³ ס' 8(1), 8(4) לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.

ב. המצב הקיים :

שיעור ההטרדות המיניות הינו גבוה במקומות עבודה רבים, גם כאשר מדובר במקומות עבודה מאוגדים.²⁴ ארגוני העובדים מעדיפים לרוב להימנע ממתן סיוע כאשר מגיעות אליהן תלונות בנושא, במיוחד כאשר הנילון מיוצג בוועד. משיחות שערכנו עם נציגות ועדי עובדים בלט בעיקר החשש הרב של הוועדים ממעורבות בתלונות על הטרדות מיניות ונראה כי חסרים בידיהם הכלים לטיפול מקצועי בנושא.

ג. מדוע חשוב שוועד העובדים יטול חלק במניעה ובטיפול בהטרדות מיניות :

- לאור יחסי הכפיפות והתלות ביחסי העבודה, נוצר קשר הדוק בין ארגוני העובדים לעובדים בכל הקשור לסיוע במימוש זכויות העובד/ת. לפיכך, החלטות רבות במקום העבודה מתקבלות בשיתוף פעולה עם ארגוני העובדים. ללא ארגון העובדים לצידו, פעמים רבות לעובד/ת יהיה קשה לממש את זכויותיו/ה. הוועד עשוי לשמש כתובת לכל הצדדים המעורבים במקרה של הטרדה מינית, ובעיקר לנפגעת/ה הטרדה, שעשויה למצוא בוועד העובדים מקור חשוב לסיוע ולתמיכה.
- ארגון העובדים, כאורגן משמעותי במקום העבודה, עשוי לתרום לשיפור התרבות הארגונית במקום העבודה, ובכלל זאת ליצירת סביבת עבודה מכבדת ונקייה מהטרדות, לרווחת העובדים כולם. ועד העובדים יכול לדאוג לכך שהנושא יעלה על סדר היום והמודעות כלפיו תגבר בהתאם.
- מן הראוי כי ועד העובדים יפעל באופן מיוחד לקידום השוויון המגדרי במקום העבודה ולקידום הטמעת חשיבה מגדרית בארגון.
- על ארגון העובדים מוטלת חובה חוקית של ייצוג הולם כמו גם חובת אי-הפליה. במסגרת חובות אלו, על ארגון העובדים לדאוג לייצוג מיטיבי של מיוצגיו. על הארגון לייצג באופן הוגן וללא משוא פנים את מיוצגיו ונאסר עליו להפלות ביניהם. במסגרת הליך תלונה על הטרדה מינית, יש להקפיד על החובות הללו.

Ann C. Hodges, Strategies For Combating Sexual Harassment: The Role of Labor Union, 15 Tex. J. C.L. & C.R. ²⁴ 183 (2006).

ד. היתרונות של ארגון העובדים בטיפול בנושא הטרדות מיניות:

- **הגדלת התמיכה בארגון** – מספרן של הנשים בשוק העבודה הולך וגדל וארגוני העובדים תלויים במידה רבה גם בתמיכתן. במקביל, נשים תופסות גם מספר רב יותר של משרות בתוך ארגוני העובדים וועדי העובדים עצמם. סקר של משרד התמי"ת מצא כי יותר מ-40% מהנשים דיווחו כי הוטרו מניית במקום עבודתן ורובן המכריע (73%) הוטרו בידי עובד אחר במקום העבודה.²⁵ הטרדה מינית מהווה חסם משמעותי הניצב בפני נשים בשוק העבודה. התייחסות רצינית לנושא מתבקשת ומתחייבת מחובתו של הארגון לקדם את רווחת המיוצגים והמיוצגות על ידו, והיא עשויה לסייע בהגדלת מעורבותן של נשים בפעילות הארגון ובתמיכתן בו.
- **סולידריות מול המעסיק/ה** – התערבות הארגון בנושא משמעותי כל כך עבור העובדים, עשויה לחזק את הסולידריות בין העובדים, ובכך להגדיל את כוחו של הארגון מול המעסיק/ה.

ה. חובת הייצוג ההוגן

ארגון העובדים אמון על הדאגה לזכויות העובד, כחלק מחובתו האינהרנטית ככזה **ולכן במידה ואינו פועל בהתאם לאמות המידה הנדרשות, עלולה לקום לעובד/ת זכות תביעה כנגדו (כפי שנקבע בעבר בפרשת שמלה ופרשת קודמן)**.²⁶ חשוב לציין שבית המשפט כיום אינו בוחל בהתערבות כאשר הוא סבור שהופרה חובת הנאמנות של הוועד כלפי בוחריו.²⁷

חובת הייצוג ההוגן של הארגון כלפי עובד/ת, כלפי קבוצות של עובדים וכלפי קולקטיב העובדים, קמה על בסיס עקרונות היסוד של שיטת המשפט הישראלי: תום לב, הגינות ונאמנות.²⁸ בנוסף, היא נובעת ממעמדו של ועד העובדים כצד ליחסי העבודה.

²⁵ <https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02565.pdf> - לינק למחקר האמור.
²⁶ ע"ע (ארצי) 57454-11-14 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מרדכי שמלה** (13.01.2016): התובע תבע את ההסתדרות הכללית, בדרישה כי תקיים את ההסכם הקיבוצי הכללי בענף השמירה והאבטחה ולחלופין בדרישה לתשלום פיצוי בגין ייצוג לא הולם; ע"ע 305/03 **חגית קודמן – הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים** (3.1.2006): התובעת פוטרה מעבודתה ותבעה את הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים בעילה של ייצוג בלתי הוגן. נקבע כי תביעות של חבר ההסתדרות כנגדה בעניין ייצוג בלתי הוגן מקומן להתברר בפני בית הדין.
²⁷ דב"ע נב/4-12 **ההסתדרות הכללית והאיגוד הארצי של קציני הים – צים**, פד"ע כו 3.
²⁸ שם.

חובת הארגון לפעול גם למען הפרטים החלשים המיוצגים בו נובעת משני טעמים: הטעם הראשון הוא היות ארגון העובדים מונופול (זכותו של הארגון לייצוג בלעדי) והטעם השני הוא ההגבלות המוטלות על הפרט בנוגע לחופש המשא ומתן שלו על תנאים החורגים מההסכם הקיבוצי (החובה אינה קיימת כלפי עובדים שאינם מיוצגים בארגונים).²⁹

החובה החלה על הארגון כוללת את מיצוי זכויות העובדים באופן המיטבי והיעיל ביותר, אף לאחר פרישה וללא הגבלת התיישנות.³⁰ חובה זו עולה בקנה אחד עם חובת הארגון ליישם ולאכוף הסכמים קיבוציים.

בפרשת כנאענה³¹ נעזרו בפרשת אסתר תריף³² ובפרשת סוביר תורכי³³ שעסקו בפיטורי העובד וקבעו כי ניתן להסיק על חשיבות ארגון העובדים במיצוי זכויות העובד – שכן נראה כי לא ניתן לפטר עובד, עד שארגון העובדים לא נותן אשרור לסיבת פיטוריו. ועד עובדים לא פועל רק כשליחו של העובד, אלא כצד ליחסי העבודה הקיבוציים ובתור שכזה איננו אמור לייצג את האינטרס של העובד בלבד, כי אם לשקול שיקולים רחבים יותר הלוקחים בחשבון, בצד עניינו של העובד הבודד, גם את האינטרסים של כלל העובדים ושל הצדדים למערכת יחסי העבודה הקיבוציים.

מכאן יש להסיק כי על הוועד חלה החובה לסייע לעובד/ת גם במקרי הטרדה מינית, חובה הנובעת הן מההגנה על ציבור העובדות כקבוצה והן מחובתו להגן על המרקם החברתי במקום העבודה.

²⁹ וזאת בניגוד לדוגמא, לחובה בארה"ב אשר הורחבה לכלל העובדים ולא רק כלפי חברי הארגון; מוטי מירוני "חובת הייצוג ההוגן-זכויות הפרט ומניעת עושה המיעוט בעידן יחסי העבודה הקיבוציים" עיוני משפט ח' 183 (1983).

³⁰ ע"ע 53348-01-12 גרמן ישייב - ח.א.ש מערכות ושירותים [פורסם בנבו] ניתן ביום 29.8.2013.

³¹ (אזורי חי) 30149-09-15 רמזייה כנאענה נ' ראש המועצה המקומית כפר קרע: נקבע בפס"ד כי נפל פגם בפיטורי התובעת במישור ההסכם הקיבוצי לאור היעדר הסכמה מצד ועד העובדים או נציגי ההסתדרות לפיטוריה, בהתאם להלכה הפסוקה, ולכן פיטוריה לא נכנסו לתוקף. בנוסף, כשם שנדרש מהמעסיק לפעול בתום לב ולקבל החלטה מושכלת ומנומקת לפיטורי העובד, לאחר שמיעת טענותיו, כך נדרש גם מהצד ליחסי העבודה הקיבוציים למלא חובותיו לפי ההסכם הקיבוצי בתום לב ולקבל החלטה מושכלת ומנומקת בעניין עמדתו לגבי פיטורי עובד, לאחר ששמע את עמדת המעסיק ונימוקיו ואת עמדת העובד והתנגדותו לפיטורים.

³² אסתר תריף נ' עיריית יהוד-מונוסון (ע"ע 35912-08-10). שם נקבע כי בהליכי פיטורים לפי חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, כתנאי מוקדם להשתכללות הפיטורים, יש דרישה להסכמת נציגות העובדים לפיטורים ושהם יהיו מסיבה מספקת.

³³ בר"ע 20400-09-15 סוהיר תורכי - המועצה המקומית שעב, שם הוחלט לתת צו זמני כנגד פיטורי המבקשת, בשל שנפלו פגמים משמעותיים בהליך הפיטורים ובשל היעדר הסכמת ועד העובדים שמובילה לכך שאקט הפיטורים בכלל לא בר תוקף.

עילת תביעה נגד ארגון עובדים בגין הפרת החובה לייצוג הוגן:

כפי שנקבע בעבר על ידי בתי הדין לעבודה, המקרים הבאים ייחשבו כהפרת החובה לייצוג הוגן מצד ארגון העובדים:³⁴

- פגיעה בעובד בשל מניעים שרירותיים (לדוג' היותו מיוצג ע"י ארגון עובדים אחר או בשל סיבות מפלות אחרות כגון לאום, מין, אזרחות או תושבות).³⁵
- אי-פעילות לאכיפת זכויות העובד/ת באמצעות הכלים העומדים לרשות הארגון.

במקרים של הטרדה מינית חובת הייצוג של הארגון קמה כלפי שני הצדדים - הנילון והמתלוננת, ככל ששניהם מיוצגים על ידי ארגון העובדים. טיפול לא הולם בסוגיה, או אף חוסר התערבות, עלול להקים לעובד/ת עילת תביעה נגד הארגון.³⁶

בנוסף, כזכור, על הארגון מוטלת חובת אי-אפליה. על כן, על הוועד להקפיד שלא להפלות בין הצדדים במסגרת הליך תלונה על הטרדה מינית, על-ידי העדפה שרירותית של אחד הצדדים, גם אם הדבר נעשה כדי להימנע מחיכוך עם המעסיק/ה.

לסיכום, מעורבותו של ועד העובדים בהליך המניעה והטיפול היא חשובה ומשמעותית - הן מהגדרת תפקידו וייעודו והן מכוח חובותיו החוקיות כלפי העובדים/ות.

³⁴ עניין **מרדכי שמלה** ועניין **חגית קודמן**, לעיל הי"ש 26.

³⁵ ע"ע (ארצי) 1143/01 **דב וינקלר נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה**.

³⁶ בית המשפט עיגן את השימוש בעילת התביעה של חוסר ייצוג הוגן בהלכת יישיב, לעיל הי"ש 30 ובהלכת וינקלר, לעיל הי"ש 35.

מה כוללת חובת הייצוג ההוגן?



הקשיים ביישום חובת הייצוג ההוגן בעת התמודדות עם הטרדה מינית :

- ✓ הקושי העיקרי ביישום חובת הייצוג ההוגן נוצר במצב בו שני הצדדים, הנילון והמתלוננת, מיוצגים בארגון. הוועד עלול למצוא את עצמו במצב רגיש במיוחד, כאשר הוא מחויב הן לנילון והן למתלוננת וכמובן – להמשך תפקודם התקין במקום העבודה.
- ✓ הקושי לטפל בתלונה בעלת מאפיינים אישיים, המערבת גורמים הנמצאים בקשר יום יומי. ההיכרות המוקדמת עלולה ליצור הטיות מוקדמות כלפי אחד הצדדים ולפגום באמון בוועד, ומכאן להקשות על ועד העובדים לסייע בטיפול בתלונה באופן מיטבי.
- ✓ הקושי של הוועד להשתחרר מתפקידו המסורתי - בהגנה על עובד/ת מפני פיטורין במסגרת הליכי שימוע. בירור תלונה במקום העבודה, עלול לאלץ את הוועד לפנות כנגד מי ממיוצגיו על מנת למצות את זכויותיו/ה של המתלונן/ת.

✓ כיום, קיימת הטיה מגדרית ברורה, כאשר רוב מיוצגי הוועדים השונים הינם גברים. משכך מטבע הדברים הטיפול בתלונה, עוד בשלב הבירור אל מול המתלוננת, עלול להיות מוטה.

✓ קיים חשש לפגיעה בפרטיות העובדים, בפרט במקום עבודה בעל מרקם חברתי קרוב או "משפחתי". קושי זה נובע גם מהאלמנט האינטימי שבאופי התלונה. חשוב לציין שהחובה להגן על פרטיות המעורבים מעוגנת בס'6(ב) בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק/ה).³⁷

✓ לבסוף, התערבות בשלב הבירור, המסור בידי האחראי/ת מטעם המעסיק/ה, עלולה להפריע להליך.



³⁷ ס' 6(ה) לתקנות המעביד למניעת הטרדה מינית.

פרק שלישי: פעילות הסברה ומניעה

כאמור, החוק מטיל על המעסיק/ה חובה לאפשר לעובדיו להשתתף, במסגרת שעות העבודה, בפעילויות שתוכנן מניעה והדרכה בנוגע להוראות החוק למניעת הטרדה מינית, ואשר מתקיימות מדי פרק זמן סביר, ובכלל זאת בפעילויות שיוזם ומארגן ארגון העובדים היציג. לועד עשויה להיות תרומה חיונית בהוצאה לפועל של הדרכות אלו, ובכך יש כדי לסייע למעסיק למלא את חובותיו החוקיות בעניין.

א. מהי תרומתה של פעילות הסברה ומניעה?

לפעילות ההסברה יש תפקיד חשוב במניעת הטרדה מינית, בהעלאת המודעות לחשיבות הנושא ובהנגשת החוק – על הזכויות והחובות הקבועות בו – לכלל העובדים, וכן בעידוד הגשת תלונה במקרה של הטרדה מינית.

לפעילות הסברה אשר כלל העובדים חווים יחד, במסגרת העבודה, קיים גם **יתרון חברתי ותודעתי מובהק** - למידה אודות חשיבות מניעת ההטרדה המינית והשלכותיה הקשות על מקום העבודה והעובדים מקבלת משנה תוקף כאשר היא נלמדת במסגרת הרלוונטית לה. במסגרת זו העובדים/ות עשויים להבין בצורה ברורה יותר את השפעות ההטרדה המינית על המרקם החברתי בעבודה וללמוד באופן מעשי כיצד עליהם להתנהל אל מול חבריהם וחברותיהם לעבודה.



חשוב, עם זאת, להתאים את מסגרת פעילות ההסברה ואת תוכנה לקבוצות שונות של עובדים/ות, ולהפריד בין קבוצות שונות במידת הצורך. למשל – פעילות הסברה לדרגי הניהול תתמקד במניעת ניצול יחסי מרות ובמתן מענה ראוי לפניות עובדים/ות בנושא הטרדה מינית. פעילות הסברה לעובדים

זוטרים יחסית תתמקד בהנגשת הזכויות והחובות מכוח החוק, ובמענה למצבים של ניצול יחסי מרות.

ב. פעולות הדרכה והסברה במוסדות להשכלה גבוהה – סקירה משווה

- ✓ מבדיקות שערך בשנת 2011 משרד מבקר המדינה, עלה כי חלפו מספר שנים לאחר כניסת החוק לתוקף, עד אשר המוסדות להשכלה גבוהה פרסמו תקנונים למניעת הטרדה מינית המותאמים לתנאים המיוחדים של סביבת העבודה בהם, כנדרש בחוק ובתקנות.³⁸
- ✓ בבדיקה שנערכה ע"י מבקר המדינה, כל המוסדות להשכלה גבוהה מינו אחראית או אחראי למניעת הטרדה מינית, אך כמחצית מהמכללות עשו זאת באיחור ניכר. עם זאת, בחלק גדול מהמכללות התמנו כמה אחראיות ואחראים, לעומת מרבית האוניברסיטאות, שהן גדולות בהרבה ומונות מספר קמפוסים מרוחקים, ואף על פי כן מינו אחראית אחת בלבד.³⁹
- ✓ ב-23 מוסדות (8 אוניברסיטאות ו-15 מכללות) קיבלו האחראיות והאחראים הדרכה כלשהי, כאשר רק ב-15 מהן ניתנה הדרכה מקצועית חיצונית. בשש מכללות לא ניתנה כל הדרכה.⁴⁰
- ✓ מקצת המוסדות לא פרסמו בכל שנה חומרי הסברה בנושא הטרדה מינית לכל העובדים/ות והסטודנטים/ות שלהם כנדרש, ואחרים פרסמו חומרי הסברה באמצעים שלא היה בהם כדי להבטיח שכלל העובדים/ות והסטודנטים/ות במוסדות ייחשפו למידע.⁴¹
- רוב המוסדות להשכלה גבוהה לא קיימו כנדרש בשנתיים וחצי שקדמו למועד הביקורת פעולות הדרכה והסברה (להלן כנסים) לסגל האקדמי, לסגל המנהלי או לסטודנטים. חלק גדול מהמוסדות שקיימו כנסים לא נקטו בפעולות שמטרתן לעודד עובדים וסטודנטים להשתתף בהם וגם לא ידעו כמה משתתפים/ות נכחו בכנסים.⁴² נראה כי בפועל, במוסדות רבים עדיין מתבצעות פעולות ההסברה וההדרכה בתדירות נמוכה, כאשר בחלקם לא מתקיימת פעילות כזו כלל.⁴³
- מכאן ניתן ללמוד על תרומתם הפוטנציאלית הרבה של ועדי העובדים במוסדות להשכלה גבוהה להטמעת נורמה של קיום הדרכות ופעולות מניעה לעובדים ולעובדות בכל הדרגים.

³⁸ דו"ח מבקר המדינה, דוח שנתי 63, 2011 - <http://www.mevaker.gov.il/he/Reports>

³⁹ שם, עמ' 1558.

⁴⁰ שם.

⁴¹ שם, בעמ' 1558-1559.

⁴² שם, בעמ' 1559.

⁴³ שם, בעמ' 1574-1572.

פרק רביעי: המלצות

לאחר שסקרנו את הוראות החוק והמצב בשטח, להלן המלצות המהוות "מפת דרכים" עבור ועד עובדים המבקש לפעול באופן מיטבי לשם מניעת הטרדות מיניות ולהתערב במקרים שבהם מתרחשת הטרדה בארגון. ההמלצות גובשו, כאמור, על בסיס מחקר שטח ומתוך התייחסות למעמדו המיוחד של ועד העובדים בתוך מקום העבודה. ההמלצות מתייחסות לשלבים שונים של התמודדות, תוך התייחסות לייחודיותו ולמורכבותו של כל שלב, על מנת לאפשר התערבות מיטיבה של ועד העובדים בכל שלב ושלב: שלב המניעה וההסברה; שלב בירור התלונה וההליך המשמעותי (תוך התייחסות מיוחדת לזהות הצדדים המעורבים ולזיקתם לארגון העובדים); ולבסוף – סיום הטיפול במקרה על-ידי המעסיק/ה, עם הפנים קדימה לתיקון המצב ולמניעת הישנותם של מקרים דומים.

א. המלצה בדבר מינוי אחראית מטעם הוועד לנושא מניעה וטיפול בהטרדה מינית



מומלץ למנות אחראית למניעת הטרדה מינית מטעם הוועד, אשר תקבל הכשרה מקצועית מקיפה בנושא ותהווה כתובת מקצועית להתייעצות ולקידום מעורבות הוועד במאבק בתופעת ההטרדה המינית. חשוב כי הנושאת בתפקיד זה תקיים דיאלוג מתמיד עם הנציבה הארגונית, במטרה לשלב כוחות ולשפר את הטיפול המוסדי בתופעה. מינוי זה יכול שיהא חיצוני לוועד העובדים או פנימי:

□ **מינוי פנימי:** אחד/ת מחברי/ות הוועד תמונה לתפקיד זה ותעבור הכשרות מתאימות וייחודיות למקום העבודה. תפקיד זה כולל שני אלמנטים: אלמנט מניעתי ואלמנט מפקח. במסגרת התפקיד המניעתי, חבר/ת הוועד ינחה את יתר העובדים/ות בנוגע להתמודדות עם הטרדה המינית במקום העבודה. בתוך כך, היא תזהה את האוכלוסיות שיותר חשופות להטרדה מינית, תפעל לאיתור דילמות וסוגיות שעלולות להתעורר במקום העבודה בהקשר של הטרדות מיניות, תפעל לגיבוש נהלים להתמודדות עם מקרים של הטרדות מיניות המותאמים לוועד ולמקום העבודה הספציפי. ככל שניתן, חבר/ת הוועד תפעל לצד הממונה מטעם המעסיק.

□ **מינוי חיצוני:** מדובר בתפקיד שקיים כיום בארגון 'כוח לעובדים' הנקרא "נציבות לטיפול בהטרדות מיניות".⁴⁴ כאשר מגיעה לוועד תלונה על הטרדה מינית, באפשרותו של הוועד לפנות לנציבות על-מנת לקבל כלים להתמודדות וטיפול בתלונה. הנציבות יכולה לספק מערך של הקשבה ותמיכה, למשל באמצעות יצירת קשר עם מוקדי סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית; ליווי ביצירת קשר עם ההנהלה במידת הצורך, וכן לסייע בקיום הסברה בנושא מניעת הטרדה מינית במקומות העבודה.

ב. המלצות למעורבות הוועד בשלב המניעה וההסברה

כאמור, לוועד עשוי להיות תפקיד מרכזי בהעברת פעולות הדרכה והסברה במקום העבודה, במטרה להנגיש את הנושא לכלל העובדים/ות ולסייע במניעת התופעה.

ההמלצות מבוססות, בין היתר, על "מודל מוצע להסכם קיבוצי המקדם שוויון מגדרי במקומות עבודה", שנכתב בקליניקה לזכויות נשים בעבודה ואומץ על ידי ארגון כוח לעובדים.⁴⁵

✓ **מומלץ שוועד העובדים יזום ויקיים פעילות הסברה המתאימה לקהל העובדים, ולכל הפחות שישתתף בבחירת פעילות ההסברה שמקיים המעסיק.**

ניתן להיעזר בשירותיהם של גורמים חיצוניים המתמחים בעריכת הדרכות בנושא הטרדה מינית בעבודה, זאת בכפוף להחלטת ועד העובדים אם לקיים הדרכות בעצמו או לפקח על קיום ההדרכות על ידי המעסיק.

ארגונים חברתיים שונים המקיימים הדרכות:

□ **איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית-** האיגוד מציע כמה שירותים מסוגים שונים: ראשית, ניתן להפנות למספר 1202, בו מוענק סיוע תמיכתי נפשי לאחר ההטרדה למתלוננת ואף מוצע יעוץ וליווי לגבי פתיחה בהליכים פלילים כנגד הנילון בליווי מתנדב/ות המרכז. בקו זה ניתן אף מענה לממונות מטעם המעסיקים שמבקשות יעוץ מקצועי או תמיכה נפשית בהתמודדות עם סוגיות שעולות בעת מילוי תפקידם. המרכז מעביר הדרכות וסדנאות לוועדי עובדים במקום העבודה בנושא ההטרדות

⁴⁴ <http://workers.org.il/>

⁴⁵ המברג דורית, טנקמן עומרי וכהן סודיה, **מודל מוצע להסכם קיבוצי המקדם שוויון מגדרי במקומות עבודה**, עמ' 26 (פרויקט בקליניקה לזכויות נשים בעבודה, האוניברסיטה העברית- המרכז לחינוך משפטי קליני 2014).

המיניות ואף מציע מינוי של אחראית בנושא מטעמים שתטפל בפניות במקום העבודה ותפרסם פלקט ובו פרטיה והדרכים לטיפול בנושא.

<http://www.1202.org.il/centers-union/info/after/therapeutic-and-emotional-response>

□ **שדולת הנשים בישראל** - השדולה מקיימת הרצאות במקומות עבודה וכן מפעילה קו פתוח של ייעוץ משפטי (בנושא דיני עבודה). בנוסף, ניתן לפנות לשדולה לקבלת עלונים של תקנון למניעת הטרדה מינית.

<http://www.iwn.org.il> / טלפון : 03-6120000.

□ **נעמת** - העמותה מעבירה הרצאות בנושא הטרדה מינית במקום העבודה ומעניקה ייעוץ משפטי. עו"ד מיכל ברון מטפלת בנושא מטעם התנועה : 050-2030887.

<https://www.naamat.org.il> / טלפון : 03-5254422.

✓ הגברת המודעות להדרכות

התקנות למניעת הטרדה מינית אינן מחייבות השתתפות בפעילויות הסברה, אלא רק מחייבות את המעסיקה לקיימן. מומלץ כי הוועד יודא שהמעסיקה יעדכן את כלל העובדים/ות בארגון בדבר קיום ההדרכות וידאג שכל העובדים/ות ישתתפו בהם. כמו כן, מסקר של משרד התמי"ת משנת 2010, עולה כי עובדות של קבלני כוח אדם מוטרדות בשיעור של פי 1.5 מעובדות שכירות.⁴⁶ לפיכך, רצוי לוודא שעובדים/ות המועסקים באמצעות קבלני כוח-אדם או קבלני משנה, אשר נמצאים במקום העבודה, ייקחו אף הם חלק בהדרכות אלו.

✓ עיגון חובת קיום ההדרכות בהסכם הקיבוצי

מומלץ כי ועד העובדים ידרוש להגדיר את חובת קיום ההדרכות במסגרת ההסכם הקיבוצי, על מנת להבטיח את קיומן באופן סדיר ותדיר. במסגרת דרישה זו, ובהתאם למקום העבודה, מומלץ כי הוועד יפקח על קיום הדרכות לפחות אחת לשנה או לחצי שנה, בהתאם למקום העבודה.

✓ לצורך העלאת המודעות של העובדים/ות לנושא ההטרדות המיניות, רצוי לבקש מהמעסיקה/ה לצרף אחת לתחילת שנה קלנדרית ועם תחילת העסקה במקום העבודה, נספח לתלוש המשכורת המפרט לעובד/ת מהי הטרדה מינית וכיצד ניתן להתמודד איתה ולהימנע ממנה. על נספח זה

⁴⁶ ר' את הסקר הזמין בקישור זה : <https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02565.pdf>.

לכלול פירוט של האפשרויות העומדות בפני המתלוננת ופרטי התקשרות עם הגורמים הרלוונטיים, ובפרט עם האחראית למניעת הטרדה מינית מטעם המעסיקה והאחראית מטעם הועד.

✓ גיבוש נהלים ומדיניות

על-מנת שהועד יוכל להתנהל בצורה מתואמת ואחידה כאשר מגיעה תלונה לפתחו, רצוי לקיים ישיבה, עוד בטרם התקבלה התלונה, בה תגובש הדרך האולטימטיבית לפעולה מבחינת הועד ויצירת נהלים וקווים שינחו אותו בהתמודדות עם הסיטואציה. במקביל לגיבוש הנהלים, רצוי שהועד יפרסם את עמדתו בנושא ההטרדות המיניות וידגיש כי הנושא נמצא על סדר יומו וכי הוא זמין לפניית כל עובד/ת שנפגע מההטרדה. בנוסף, יצינו דרכי הפנייה והסיוע שהועד מציע. הועד יכול לפרסם את עמדתו ודרכי סיוע באמצעות פנייה מרוכזת בדוא"ל לעובדיו (ניוזלטר חודשי או רבעוני), בנספח המצורף לתלוש המשכורת (הראשון או חד שנתי) של כל עובדיו ו / או במיקומים בולטים במקום העבודה כגון מטבחון, חדרי השירותים, מסדרונות, לוח מודעות מרכזי ועוד.

✓ סיוע והכוונת המעסיק במילוי חובותיו.

מתוך הכרה בכוחם של מעסיקים להוביל שינוי מהותי במאבק בהטרדות מיניות, איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית בשילוב עם מכון התקנים הישראלי יצרו אוגדן שמנחה את המעסיקים בהתמודדות עם הטרדה מינית במקום העבודה שנקרא "הקוד הוולונטרי למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה"⁴⁷. הקוד נשען על החוק למניעת הטרדה מינית, אולם מרחיב ומתרגם אותו להנחיות ברורות וישימות יותר, במטרה להוביל להתמודדות אפקטיבית עם התופעה. הקוד מתאים לארגונים גדולים כקטנים וללא קשר לתחום עיסוקם, ונכתב בשפת מערכות הניהול, המוכרות לארגונים רבים. מומלץ שוועדי עובדים יפנו בבקשה למעסיק לאמץ קוד זה, על מנת לדאוג לסביבת עבודה בטוחה ומכבדת.

✓ חשוב לוודא שההדרכה תתקיים בשפות שונות בהתאם להרכב אוכלוסיית העובדים/ות.⁴⁸

⁴⁷ ניתן לקבל יעוץ לגבי הטמעת הקוד במספר 073-7013215 ובדוא"ל ifat.belfer@igud1202.org.il
⁴⁸ הנחיית נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה "הנחיות למעסיק/הים למניעה וטיפול בהטרדות מיניות בעבודה" (23.5.13) -
<http://economy.gov.il/publications/publications/doclib/work-equity-guide-2008.pdf>

- ✓ **מומלץ לפרסם במקום העבודה המעסיק א/נשים עם מוגבלות קוגניטיבית את התקנון המונגש לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית,**⁴⁹ זאת בשל פגיעותן של עובדים/ות אלו.⁵⁰
- ✓ במוסד שבו לומדים/ות מעל 2000 סטודנטיות/ים בכל שנתון, ימונו שני אחראים/ות לפחות שיומונו בהתאם לדרגות ותפקידי העובדים/ות והם: סגל אקדמי, סגל מנהלי (לרבות סגל שפרש לגמלאות) וכן תלמידים/ות וסטודנטים/ות מהמוסד.⁵¹ כמו כן, יש לוודא כי הוועד והמוסד יביאו לידיעת כל תלמיד/ה, סטודנט/ית ועובד/ת חדש/ה את הוראות החוק, התקנות והתקנון ומידע לגבי אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות, וכן שירותי סיוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות.⁵²
- ✓ רצוי לבצע הדרכות נפרדות במקום העבודה המותאמות לסוגי התפקידים השונים. במוסדות להשכלה גבוהה יש לבצע הפרדה זו בין הסגל הבכיר, הסגל הזוטר והסגל המנהלי.
- ✓ ככלל הניתן, מומלץ לבצע את ההדרכות במספר מצומצם של עובדים/ות.
- ✓ לטובת פיקוח ומעקב על התקיימות ההדרכות, רצוי לבצע רישום שמי מסודר של המשתתפים/ות בהדרכה.
- ✓ בכדי להפיק את המרב מההדרכות, רצוי לוודא שהארגון שמעביר אותן או המעסיק יבצעו את ההדרכות בצורה מעניינת ואינפורמטיבית, הכוללת סרטונים, מצגות ופורום לשאלות. כדאי שההדרכה תכלול זיהוי של מצבים בהם הסבירות להטרדה מינית גוברת וכן כיצד ניתן לפעול במקרה של הטרדה מינית.
- ✓ רצוי לתלות שלטים במקום בולט בסביבת העבודה המכילים מידע על איסור ההטרדה המינית כפי שמפורט בחוק, וכיצד ניתן לפעול במקרה של הטרדה מינית. שלטים אלו יכללו דרכי פנייה לאנשי/נשות קשר רלוונטיים לטיפול (הן של המעסיק/ה והן של הוועד). כדאי ששלטים אלו יהיו ברורים, מושכים את העין ומתורגמים למספר שפות.
- ✓ אפשרות נוספת להנגשת המידע בנושא לעובדים היא על-ידי שימוש באמצעי התקשורת הנהוגים במקום העבודה כגון מייל, פייסבוק, WhatsApp וכדומה.

⁴⁹ דוגמה לתקנון המונגש במיוחד לאנשים עם מוגבלות שכלית-התפתחותית ניתן למצוא בקישור הבא:

<https://openscholar.huji.ac.il/sites/default/files/clinicallec/files/takm.jpg?m=1489411904>

⁵⁰ ר' דוי"ח כנסת מיוחד בנושא משנת 2010 - <https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02565.pdf>.

⁵¹ ס' 9(א1)(3) לתקנות למניעת הטרדה מינית.

⁵² ס' 9(א1)(2) לתקנות למניעת הטרדה מינית.

ג. המלצות למעורבות הוועד במהלך הליך הברור התלונה

כאמור, הליך הברור מסור בידי האחראית למניעת הטרדה מינית (במוסדות אקדמיים – הנציבה). בשלב זה, אין מקום למעורבות ישירה של גורמים חיצוניים בהליך הברור, ובכלל זאת ארגון העובדים. עם זאת, אין משמעות הדבר כי על ועד העובדים להימנע מכל עיסוק בעניין. לוועד עשוי להיות תפקיד משמעותי גם בשלב זה, ומעורבות מקצועית ואחראית של הוועד עשויה לתרום לקיומו של הליך תקין ויעיל ולתרום ליציבות הסביבה הארגונית במהלך המשבר. יש להדגיש כי הליך הברור והטיפול בתלונה נמצאים רובם ככולם במסגרת הפרווגטיבה של המעסיק ואין בהמלצותינו משום העברת אחריות לוועד העובדים. מלבד סיוע וליווי של ההליך, מובן כי הוועד אינו יכול להתחייב לפעולות קונקרטיות לטובת הנילון או המתלוננת.

✓ פיקוח על תקינות פרוצדורלית של ההליך:

הוועד יכול לסייע בהבטחת הליך יעיל, הוגן, מהיר ושקוף. מוצע כי הוועד יגבש, בהידברות עם המעסיק/ה, מנגנון פיקוח, שבמסגרתו ניתן למשל לקבוע כי המעסיק/ה או הממונה יעדכנו את הוועד בתדירות מוסכמת על התקדמות ההליך, תוך הקפדה על שמירת פרטיות המעורבים. ניתן לעגן מנגנון שכזה בהסכם הקיבוצי.

✓ שיפור ההגנה על המתלוננת:

במקרים רבים, למרבה הצער, חשופה המתלוננת להתנכלות מצד הנילון או מקורביו, ולעתים אף מצד המעסיק. התנכלות עשויה להתבטא בשלל דרכים, החל בנטילת סמכויות, דרך חרם חברתי וכלה בפגיעה בזכויות התעסוקתיות ובפיטורין.

חשוב כי הוועד יפעל למניעת התנכלות ולהגנה מיוחדת על המתלוננת.

חשוב לעורר את מודעות העובדים **לאיסור ההתנכלות** (ולסנקציה הפלילית והאזרחית שלצדו) במסגרת פעילויות ההדרכה וההסברה, ולתאר את השלכותיה החמורות על הנפגעת.

ראוי כי הוועד יודא באופן יזום **שלא מתקיימת כל הרעה בתנאי העסקתה של המתלוננת בעקבות התלונה**, אשר עלולה לעלות כדי התנכלות.

רצוי שהוועד יאפשר למעוניינות בכך, **תמיכה נפשית על-ידי גורם מקצועי**. ניתן לממן זאת באמצעות קרן מיוחדת אשר על הקמתה יוסכם במסגרת ההסכם הקיבוצי לבין ועד העובדים והמעסיק.

□ מומלץ כי הוועד ידאג לשמור על קשר רצוף עם המתלוננת במהלך הליך הבירור ויסייע לה לקבל מידע על התקדמות הטיפול בתלונתה.

✓ **שמירה על סביבת עבודה מכבדת ומתפקדת:**

חשיפת הטרדה מינית במקום העבודה יוצרת, במקרים רבים, משבר של ממש במקום העבודה, הגורם לערעור המרקם החברתי ולפגיעה בתפקוד העובדות/ים. עובדות/ים רבות/ים חוות/ים משבר אמון, כלפי המעסיק/ה או כלפי עמיתיהם לעבודה, ועשויות/ים לחשוש מהשפעותיו של האירוע על עתידן/ם. לארגון העובדים, כגוף חזק ויציב במקום העבודה, עשוי להיות תפקיד חשוב בהרגעת הרוחות ובשמירת היציבות הארגונית.

□ ועד העובדים יכול, למשל, לפרסם הודעה עצמאית, או הודעה משותפת עם המעסיק/ה, על קיומו של הליך בירור מסודר ועל לוח הזמנים הצפוי, ובכך לשים קץ לחרושת שמועות. בהודעה שכזו מומלץ לשוב ולהזכיר את עיקרי הכללים בעניין האיסור על הטרדה מינית ולעודד עובדים ועובדות שנפגעו לפנות אל הנציבה, אל המעסיק/ה או אל הוועד.

□ חשוב מאוד לדרוש מכלל העובדים/ות לשמור על פרטיות הצדדים, ולהבהיר כי כל פגיעה במי מהצדדים תטופל בחומרה.

המלצות למצב בו שני הצדדים לתלונה מיוצגים בארגון העובדים

על מנת להיערך למצב שבו שני הצדדים מיוצגים בארגון, ופונים שניהם לעזרת הוועד, מומלץ לקבוע מראש מנגנון שיאפשר לוועד לסייע בנפרד לכל אחד מהצדדים לתלונה.

□ ניתן, למשל, לקבוע מראש בעלי תפקידים שיטפלו בכל אחד מהצדדים ואת הדרך להבטיח מידור מלא ביניהם. יובהר כי טיפול במהלך שלב הבירור כולל בעיקר תמיכה והגנה על זכויות הצדדים, בעזרת פיקוח על תקינות ההליך שמנהל המעסיק/ה.

□ כאשר מסקנות הליך הבירור מובילות לקיום הליך משמעותי שסנקציות בצדו, יהיה על הוועד לשקול מתן ייצוג לנילון בהליך המשמעותי, לצד המשך הסיוע למתלוננת.

□ מובן כי על הוועד יהיה לשקול את דרכי פעולתו בכל מקרה לגופו. הוועד יכול, למשל, לקבוע כי במידה ויוחלט שהעובד זכאי לייצוג מטעמו, ייעשה הייצוג בהליך המשמעותי על-ידי גורם חיצוני, וכי הוועד ילווה את הנילון רק בהליך השימוע לפני פיטורין, ככל שיתקיים הליך שכזה.

המלצות למצב בו רק אחד מהצדדים מיוצג/ת בארגון העובדים

במצב זה, כיוון שהועד אינו נמצא בניגוד עניינים, אין מניעה שימלא את תפקידו כראות עיניו ובכפוף לחובותיו מכוח החוק בהקשר זה, באשר לפרטיות הצדדים ולכיבוד זכויותיה של המתלוננת ושמירת כבודה.

חשוב לציין כי אם הנילון המיוצג על-ידי הועד ימצא אשם בתום הליך הבירור, ראוי כי הועד בבואו לשקול את המשך התנהלותו בנושא, ישים לנגד עיניו שיקולים נרחבים כגון מחויבותו לקידום ערכים של שוויון מגדרי וסביבת עבודה מכבדת, מחויבות למוניטין של הארגון ושל מקום העבודה ואיזון יחסי הכוחות בין הצדדים.

ההמלצות למצב בו הנילון הוא בעל תפקיד בועד העובדים

מצב שכזה מעורר כמובן חשש מידי לניגוד עניינים ומחליש את יכולתו של הוועד לסייע למתלוננת, ככל שגם היא מיוצגת בארגון העובדים. מומלץ כי ארגון העובדים ייקבע נוהל מיוחד למקרים שכאלה.

- ניתן, למשל, לקבוע מראש מנגנון של העברת סמכויות במקרה של תלונה נגד בעל תפקיד בוועד, ולהגדיר בעלי תפקידים שיהיו אחראיים על טיפול בתלונה שכזו, למשל במסגרת של וועדה מיוחדת.
- רצוי גם לקבוע דרכים ליידוע מסודר של העובדות/ים המיוצגים על ידי הארגון במצב שכזה, ולהיערך לאפשרות שבו הנילון לא יוכל להמשיך בתפקידו ויהיה על חברי הארגון לבחור נציג חדש.
- כאשר הנילון הינו בעל תפקיד ונחשב לעובד של ארגון העובדים, יש לשים לב למורכבות המצב ולפעול בזהירות יתרה שכן במצב מעין זה, הארגון מחויב בחובות המעסיק שקבועות בחוק ועשוי להיווצר הליך בירור מקביל- הן ע"י המעסיק והן ע"י הועד.

ד. המלצות להתנהלות ועד העובדים עם סיום הטיפול בתלונה

✓ המשך הגנה על העובדת

מומלץ כי ועד העובדים ישמור על קשר עם המתלוננת, ככל שהיא הביעה רצונה בכך, ויעקוב אחר מצבה אחת לתקופה. מעקב זה חשוב כדי לוודא שהעובדת לא חשופה לפגיעות ולהתנכלות בעקבות התלונה, גם לאחר שהסתיים הטיפול בה. יש להתייחס לשינויים בתנאי העסקתה ובכלל זאת בקידום או במניעתו, וכן ליחס הבינאישי כלפיה בסביבת עבודתה ומצד המעסיק/ה. חשוב לשים לב

לרגישות הנדרשת בשלב זה ולהימנע מהפרת פרטיותה של המתלוננת. כמו כן, במידה והמתלוננת מעוניינת בכך, הועד יוכל להפנותה לגורמים טיפוליים שיעזרו לה בהתמודדות לאחר ההטרדה.⁵³

✓ **שמירה על סביבת עבודה מכבדת ורגועה**

בשלב שלאחר סיום הבירור, על הוועד להשקיע את מאמציו בהחזרת השגרה אל מקום העבודה. עליו להוביל את העובדים/ות לחזרה לעבודה רגועה ופרודוקטיבית, בין אם הוועד מסכים עם החלטותיו של המעסיק/ה ובין אם הוא בוחר לתקוף אותן ולהיאבק בהן. הוועד יכול לדאוג, לדוגמה, לערב גורמים מקצועיים – לדוגמה יועצים ארגוניים או מנחי קבוצות – שסייעו לקיים תהליך מתקן של שיקום היחסים במקום העבודה.

✓ **הגברת השקיפות**

ראשית, מומלץ שהוועד יגבש עמדתו בנוגע להחלטות המעסיק/ה: האם הוא תומך בהחלטתו או שאינו מסכים לה וחושב שיש לפעול בדרך אחרת. שנית, רצוי שהוועד ינסח מסמך שיופץ לכלל העובדים/ות ובו תפורט עמדתו. על-מנת לצמצם את אי הוודאות ולמנוע השערות כוזבות, רצוי שהוועד יכנס פורום מצומצם ורלוונטי של העובדים/ות הנוגעים לעניין בהם יבהיר את עובדות המקרה והצעדים שנקטו, ככל הניתן ובהתאם לחובות הפרטיות שקובע החוק. בנוסף, ניתן לדרוש מהמעסיק/ה שבסיום הליך הבירור יקיים הדרכה בנושא באופן מיידי- לכלל העובדים/ות או למחלקה הקונקרטית שבה התעוררה הסוגיה.

✓ **הפקת לקחים מהטיפול בתלונה**

מומלץ כי בתום הטיפול בתלונה, יקיים הוועד דיאלוג עם המעסיק/ה ועם האחראית כדי להפיק לקחים מהמקרה, ובמידת הצורך לערוך שינויים בנהלי המעסיק/ה, בהסכמים הקיבוציים ובתוכנית המניעה וההסברה.

✓ **מקרה בו הליך הבירור מסתיים בשימוע**

ככלל רצוי שוועד העובדים יגבה את המלצות הממונה מטעם המעסיק/ה. ככל שלוועד יש השגות בנוגע ליישום ההמלצה על-ידי המעסיק, וישנו חשש למשוא פנים, מומלץ וכדאי להיעזר בחוות-דעתו

⁵³ פנייה לטיפול רגשי (אצל פסיכולוג, פסיכיאטר או עובד סוציאלי), היא שלב שיכול להיות חיוני בהתמודדותם של הנפגעים/ות. מרכזי הסיוע מפנים את הפונות והפונים אליהם לגורמים מקצועיים בעלי הכשרה מיוחדת לטיפול בתחום של פגיעות מיניות. קיימים מספר מרכזי סיוע לנפגעי ונפגעות תקיפה מינית הפוזרים בקריית שמונה והגליל (04-6997880), נצרת (04-6462138), חיפה והצפון (04-8641278), השרון (09-7747750), תל אביב (03-5167664) וירושלים (052-4224603). כמו כן, ישנו מרכז סיוע לנשים דתיות (052-8620650), 'תאיר' מרכז סיוע לנפגעי ונפגעות הטרדה מינית בשפלה הדרומית (08-9496024) ו-'מסלף', מרכז סיוע לנפגעי ונפגעות הטרדה מינית ואלומות בנגב (08-6422626). קווי החירום של מרכזי הסיוע פועלים 24 שעות ביממה בטלפונים 1202 (לנשים), 1203 (לגברים).

של האחראית מטעם הוועד, אשר ליוותה את הליך הברור. מומלץ שהוועד יגבש עמדתו בשאלה האם עליו לעמוד לצידו של הנילון בשימוע או לחילופין לאפשר למעסיק להוציא לפועל את החלטותיו ללא התנגדות. בשאלה זו על הוועד לשקול הטיות מגדריות במקום העבודה, יחסי כוחות ומניעים פסולים.

תוספת: סקירת תקנונים למניעת הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה

במסגרת הסקירה המשפטית שנערכה באשר למשולש מעסיקה, עובד/ת וועדי עובדים ביחס למקרי הטרדה מינית, נותחו אופני ההתמודדות של מוסדות שונים להשכלה גבוהה עם מקרי הטרדה מינית. זאת, על מנת לברר מה מעמדו של ועד העובדים במקרים של הטרדה מינית בין עובדים/ות במוסד. מסקירתן של כ-12 אוניברסיטאות ומכללות שונות, עולה כי התקנות למניעת הטרדה מינית במוסדות הללו מובאות חלקן בצורת תקנונים נפרדים המיועדים להתמודד באופן ייחודי עם מקרים של הטרדה מינית, וחלקן מהוות חלק מתקנוני המשמעת הכלליים. יש לציין שבאף אחד מהתקנונים מעמדם של ועדי העובדים בתוך ההליך איננו מוסדר, או אף מאוזכר. נראה כי לתפיסת המוסדות אין לוועד העובדים כל מקום בהתמודדות עם הטרדות מיניות במקום העבודה, אלא בשלב המניעה בלבד – במסגרת של פעולות הדרכה והסברה.

בכלל המוסדות ישנה התייחסות לזכות השימוע, שהינה זכות יסוד של העובד/ת שמחייבת מתן הזדמנות הוגנת וראויה לעובד/ת להשמיע טענות בפני מעסיקה/ה בטרם יפוטר או ישונו לרעה תנאי העסקתו. מטרת השימוע היא להציג בפני העובד/ת את הטענות כנגדו והנימוקים שהביאו להליכי פיטוריו ולאפשר לו להזים את הטענות כלפיו ולנסות לשכנע את המעסיקה/ה כי אין לסיים את העסקתו או לפגוע בזכויותיו.

לאוניברסיטה העברית בירושלים, ישנו התקנון המתקדם ביותר בתחום והוא "התקנון למניעת הטרדה מינית".⁵⁴ התקנון קובע את תפקידיה של הנציבות שאמונה על הטיפול בנושא. הנציבות אחראית למנות צוות מקרב עובדי האוניברסיטה והסטודנטים שתפקידם ללוות את המתלונן לאורך כל ההליך, באם ירצה בכך. לחילופין, מוקנית למוטרדת הזכות לבחור באדם אחר כמלווה. התקנון גם קובע הקמה של בית דין נפרד לענייני הטרדות מינית, עם תובעים חיצוניים. לנילון מאידך, מוקנית הזכות להשתמש בטוען שאינו עו"ד במהלך השימוע (נראה שבשלב זה יכול לקחת חלק ועד העובדים). מאידך, מצוין שההליך בפני הנציגה יהיה ללא ליווי של עו"ד. בנוסף, האוניברסיטה העברית הינה המוסד האקדמי היחיד בו הוקם בית דין משמעותי נפרד לטיפול בנושא הטרדות המיניות. ב"תקנון משמעת עובדים" מצוין כי הדיון ינוהל בדלתיים סגורות.

⁵⁴ להלן קישור לתקנון:

http://hatrada.huji.ac.il/sites/default/files/hatrada/files/tqnv_n_lmny_ttrdh_mnyvt_ynvr_2016.pdf

באוניברסיטת תל אביב, "תקנון משמעת סגל"⁵⁵, כולל 3 עבירות הקשורות לתחום: א. התנהגות שאינה הולמת איש סגל אקדמי ביחסיו עם מוסדות האוניברסיטה, עובדיה ותלמידיה. ב. הטרדה מינית או התנכלות. ג. קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות ו/או אי דיווח על יחסים כאמור. נוסף על תקנון זה, ישנו "נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל אביב" המיועד לטיפול במקרים בהם מעורבים עובדים/ות וסטודנטים/ות. בתקנונים מוזכרים שני נציבים/ות למניעת הטרדה מינית, כאשר אחד מהם מהסגל המנהלי ואחד מהסגל האקדמי. זכויות הייצוג של הצדדים מעוגנת אף היא בתקנונים הנ"ל. במהלך הבירור המתלונן/ת רשאי לליווי מצד חבר/בן משפחה ובמידה ונציב הקבילות חושב שהנסיבות מצריכות מתן סיוע חיצוני מקצועי הוא רשאי להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג/ית, עובד/ת סוציאלי, חבר/ת סגל, עורכת/ת דין, שופט/ת בדימוס וכיו"ב, על מנת שיברר את התלונה ויגיש ממצאיו לנציב הקבילות. ייתכן ווועד העובדים יוכל למלא תפקיד בהליך הבירור מתוקף הוראה זו.

באופן דומה, גם **בטכניון** ישנו תקנון נפרד המטפל בנושא ההטרדות המיניות.⁵⁶ ככלל, נראה שההליך כולו מובל על-ידי הנציבה האחראית, ובהתאם לשיקול דעתה היא מוסמכת להחליט האם לערב גורמים חיצוניים כמו עובד/ת סוציאלי או עו"ד. ניכר שנשמרת הפרדה בין הנילון למתלונן/ת, וההליך מתנהל לפי רצונו של המתלונן/ת. בנוסף, מוצע הליך גישור ללא עו"ד. התקנון מעגן את זכות הייצוג לצדדים. כצעד מנע, מוזכרת בתקנון החובה המוטלת על כל עובד/ת לחתום באופן שנתי על כך שהיא מכירה את התקנון בנושא.

באוניברסיטת חיפה ישנו "נוהל ותקנון למניעת הטרדות מיניות".⁵⁷ הנוהל קובע שיש לנילון הרשות להגיע עם מלווה לדיונים. בנוסף, מעוגן תפקיד הנציבה/ה למניעת הטרדות מיניות שתפקידה הוא: בירור המקרה, מתן המלצה על ליווי מקצועי של המתלונן באם יידרש, גיבוש המלצות בנושא. עוד מצוין בתקנון כי הדיון בנושא יערך בדלתיים סגורות.

⁵⁵ קישור לתקנון למניעת הטרדה מינית:

https://www.tau.ac.il/sites/default/files/media_server/General/yoets/01-015.pdf
קישור לתקנון משמעת:

https://www.tau.ac.il/sites/default/files/media_server/General/yoets/11-016.pdf
⁵⁶ להלן קישור לתקנון:

<https://www.technion.ac.il/wp-content/uploads/2015/02>

⁵⁷ קישור לתקנון:

http://www.haifa.ac.il/images/pdf/Sexual_Harassment.pdf

באוניברסיטת בר אילן ישנו "תקנון למניעת הטרדה מינית".⁵⁸ התקנון מאפשר לנילון להיות מיוצג בידי עו"ד בשימוע, ובנוסף קובע שהדיון יתקיים בדלתיים סגורות. ישנן זכויות מוחרגות במקרה שהנילון הוא עובד מנהלי, כאשר אז בעלי תפקידים נוספים יכולים להיות נוכחים בשימוע.

באוניברסיטת בן גוריון ישנו "נוהל למניעת הטרדה מינית".⁵⁹ הנוהל מעגן את תפקיד נציב הקבילות וסגנו, והם האחראים לבירור המקרים ולמתן המלצות למעסיק/ה. במקרה בו נפתח דיון משמעותי, הדיון יתקיים בדלתיים סגורות ובנוכחות עו"ד.

באוניברסיטה הפתוחה ישנו "תקנון למניעת הטרדה מינית".⁶⁰ התקנון קובע שני תפקידים לנציבות – הנציבות הן האחראיות לבירור התלונות ולמתן המלצות למעסיק/ה.

במרכז הבינתחומי ישנו אזכור יחיד לנושא הייצוג במקרה של תלונה במסגרת "תקנון המשמעת הכללי" שעוסק בזכות להיות מיוצג בידי עו"ד או כל גורם אחר. בנוסף, ישנו תקנון נפרד למניעת הטרדה מינית ובו לא מוזכרת זכות הייצוג.⁶¹ ישנם מספר צעדי מניעה שהמוסד נוקט בהם. בנוסף התקנון מתייחס להליך שמנוהל על ידי "האחראי לעניין ההטרדות המיניות" או סגן הנשיא לענייני סטודנטים. המוסד מבטיח שמירה על זכויות אקדמיות של המתלונן/ת והרחקת הנילון ממנו, כאשר בסיום ההליך מוגשות ההמלצות לדיקן הסטודנטים והוא אשר מגבש את ההחלטה הסופית בנושא.

באקדמית תל אביב יפו ישנו "נוהל למניעת הטרדות מיניות" סטנדרטי, שקובע כי הדיון יערך בדלתיים סגורות ולא מתייחס לשימוש בעו"ד.⁶² לעומת זאת, במכללה למנהל ובמכללה האקדמית אשקלון התקנונים למניעת הטרדה מינית מאפשרים ליווי של נציג ועד העובדים או עו"ד בעת השימוע.

בסמינר הקיבוצים, ישנו "תקנון משמעת סגל" אשר אינו ערוך בצורת תקנון, אלא בצורה של סעיפים ספציפיים.⁶³ במסגרת תקנון זה נקבע כי במידה ותוגש תלונה כנגד מרצה, תתכנס ועדה ייעודית לטיפול בהטרדות מיניות, ברשות הממונה ונציגות אגודת הסטודנטים (במידה וסטודנטים/ות מעורבים במקרה) וכך

⁵⁸ קישור לתקנון :

<https://www1.biu.ac.il/File/students/takanon%20hatrada%20minit.pdf>

⁵⁹ קישור לתקנון :

<http://in.bgu.ac.il/osh/HumanresocharP/05-059.pdf>

⁶⁰ קישור לתקנון :

http://www.openu.ac.il/lists/mediaserver_documents/sexual_harassment-he.pdf

⁶¹ קישור לתקנון :

<https://www.idc.ac.il/he/students/Documents/docs2017/sexual-arresment-regulation.pdf>

⁶² קישור לנוהל :

<https://www.mta.ac.il/he-il/aboutsite/Document>

⁶³ קישור לתקנון משמעת סגל :

<https://www.smkb.ac.il/Data/Uploads/academic-staff-takanon-2017.pdf>

תתקבל החלטה בסוגיה. אין פרטים נוספים על ההליך, אך מובטחת הרחקה של המתלונן מהנילון ושמירת זכויות אקדמיות.

ניכר כי כלל המוסדות אינם מייחדים מקום ייעודי להשתלבותם של ועדי העובדים, הן בהגנה על המתלונן/ת והן בהגנה על הנילון. סביר להניח שהדבר נובע ממורכבות העניין; העובדה כי לעיתים מעורבים גם סטודנטים/ות שאינם מיוצגי הועד, רגישות הנסיבות והרצון ליצור הליך מהיר ותקין עם מספר נמוך ככל האפשר של מעורבים.