

טו' 24  
בטבת בדצמבר 2007  
תשס"ח  
X8162

## מודעות ציבור השכירות בגילאי 45 - 20 לחוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

### מיכל אלפסי<sup>1</sup>

#### רקע כללי

בספטמבר 1998 העבירה הכנסת בקריאה שניה ושלישית את החוק למניעת הטרדה מינית, האוסר הטרדה מינית במטרה להגן על כבודו, חירותו ופרטיותו של אדם ולקדם שוויון בין המינים. החוק מגדיר באופן מפורש התנהגויות המהוות הטרדה מינית וכן מתייחס לעונשים שיוטלו על הנמצאים אשמים בהן. עוד מתייחס החוק לחובתו של המעסיק לעשות כל שביכולתו כדי למנוע מקרים של הטרדה מינית, ובין היתר עריכת הדרכות וסדנאות לעובדים בנושא זה.

החוק למניעת הטרדה מינית נועד למלא חסר בחוק, אשר טופל עד אז בעיקר באמצעות חוק שוויון הזדמנויות במקום העבודה. עד לחקיקת חוק זה לא היה בישראל דין אחד שקבע איסור מפורש וכללי על הטרדה מינית בכל הקשר.

החוק אמנם נכנס לתוקפו בספטמבר 1998, אך בפועל יישומו היה מועט ובציבור הישראלי לא היתה כלל מודעות אליו, כמו לגבי חוקים אחרים הנועדו להגן על העובד במקום עבודתו.

הסיטואציה השכיחה ביותר להטרדה מינית מתרחשת ביחסי עובד-מעביד, כאשר ידוע כי לאורך השנים נשים סבלו רבות מהטרדה מינית במקום העבודה, בעיקר מצד מעבידיהן, אולם הן לא התלוננו וקיבלו את התופעה כחלק מהמחיר שעליהן לשלם על מנת לשרוד בשוק העבודה. עם התחזקות המודעות של נשים לזכויותיהן, בין היתר בעקבות הטמעת גישות פמיניסטיות בקרב הציבור, באה גם ההכרה בזכותן שלא להיות מוטרדות מינית בעבודה או מחוץ לה. מאבקים אלו לביסוס מעמד האישה, אשר צברו תאוצה בשנים האחרונות, נמצאים בבסיס היוזמה לחקיקת החוק למניעת הטרדה מינית בישראל, אשר החלה בנובמבר 1996, כאשר בשנת 1998 התקבל החוק בכנסת.

הגדרתה של "הטרדה מינית" במובנה הרחב הינה כל התנהגות בעלת אופי מיני של אדם אחד שיש בה כדי לפגוע באדם אחר. הטרדה מינית יכולה להתבטא באופנים שונים, וביניהם בדיבורים בלבד, באופן בלתי מילולי (כגון נעיצת מבטים באיברי גוף אינטימיים של האישה וקריצה), בהבטחות על רקע מיני (נסיון להשגת טובות הנאה מיניות באמצעות הבטחה לתמורה חומרית כלשהי, כגון העלאת שכר לעובדת), בלחץ ואיומים על רקע מיני ואף בפגיעה גופנית, החל במגעים מקריים לכאורה ובליטוף, וכלה במעשה מגונה ואף אונס.

<sup>1</sup> מיכל אלפסי, חוקרת במינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה. מרכזת את מכלול הפעילות הקשורה בעריכת סקר מודעות והידע של עובדים על זכויותיהם בחוקי העבודה בישראל.

בספרות המשפטית בנושא הטרדה מינית נהוג לסווג התנהגויות של הטרדה מינית כלפי נשים<sup>2</sup> במקום העבודה לשני סוגים: "זה תמורת זה" ו "סביבה עויינת". הסוג הראשון מתייחס להתנהגויות של מעסיקים וממונים אשר מתנים את הזדמנויותיהן המקצועיות של נשים עובדות בהיענות מצידן לדרישות המיניות המוצגות להן. הטרדות מסוג "סביבה עויינת" כוללות התנהגויות המבזות נשים ומשפילות אותן כנשים במידה הפוגעת באופן משמעותי בתפקודיהן המקצועיים או בהנאתן מעיסוקיהן המקצועיים. החוק החדש למניעת הטרדה מינית כלל הגדרה רחבה מאוד להטרדה מינית, כאשר על פי החוק הטרדה מינית הינה כל אחת מחמש צורות ההתנהגות האסורות הללו:

- סחיטה באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- מעשה מגונה.
- התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר האדם שאליו מופנית ההתייחסות הראה למטריד שאינו מעוניין בהתייחסות.
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעתו.
- התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטיתו המינית של אדם – במקרה זה גם תקרית חד פעמית תהווה הטרדה מינית.

ניתן לומר אם כן כי בהגדרת החוק, הטרדה מינית הינה כל התנהגות בעלת אופי מיני של אדם אחד כלפי אדם אחר אשר יש בה כדי לפגוע באחר, כאשר ניכר כי בהגדרות המובאות בחוק החדש הטרדה מינית נתפסת בראש ובראשונה כפגיעה בכבוד האדם.

מכיוון שנמצא כי מקום העבודה הוא לרוב המקום שבה תופעת ההטרדה המינית היא השכיחה ביותר ובעלת פוטנציאל הפגיעה הגבוה ביותר בשל הפגיעה בפרנסת המוטריד, החוק החדש מטיל חובה על מעבידים לנקוט אמצעים מסוימים על מנת למנוע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה. בין היתר קובע החוק כי עליהם לקבוע דרך יעילה להגשת תלונות, לטפל ביעילות במקרי הטרדה מינית או התנכלות הידועים להם ולתקן פגיעות שנגרמו עקב הטרדה מינית או התנכלות. במידה והמעביד מעסיק יותר מ – 25 עובדים, עליו גם לקבוע תקנון ובו עיקרי החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה אשר יפורטו בו דרכי הגשת התלונות והטיפול בהן. במידה והמעביד לא מילא חובות אלה, הוא יהא אחראי לעוולה אזרחית שעשה עובדו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי עבודה. באשר למעביד שמעסיק יותר מ 25 עובדים ולא פרסם תקנון – יוטל עליו קנס.

---

<sup>2</sup> יש לציין כי החוק למניעת הטרדה מינית והתופעה של הטרדה מינית בעבודה אינה מתייחסת למגדר מסוים, אולם, מאחר ועיקר התלונות וההטרדות בפועל הן לגבי הטרדה מינית של נשים בעבודה, ההתייחסות במסמך זה הינה להטרדה של נשים.

החוק למניעת הטרדה מינית מגדיר ארבע אפשרויות פעולה אשר עומדות בפני נפגע/ת הטרדה מינית:

1. הגשת תלונה למעביד – להתלונן בפני המעביד ולדרוש ממנו לקיים בירור הוגן ורציני או להעמיד את העובד לדין משמעת. על המעביד מוטלת חובה לקיים ללא דיחוי בירור של התלונה, כאשר עליו להגן על העובד המתלונן מפני התנכלות בשל תלונתו.
2. הגשת תביעה כספית נגד המעביד – מעביד שלא נקט אמצעים לצורך מניעת הטרדה וטיפול יעיל בה, לרבות תיקון הפגיעה עקב ההטרדה המינית ו/או ההתנכלות, יהיה אחראי להטרדה המינית או להתנכלות שביצע עובדו וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.
3. הגשת תביעה כספית נגד המטריד – הנפגע יכול להגיש בתוך שלוש שנים תביעה בבית דין לעבודה נגד המטריד או המתנכל בעצמו וכן נגד המעביד. ניתן לתבוע 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק, כאשר ניתן להוסיף לתביעה פיצוי על נזקים כגון הפסד השתכרות ונזק נפשי.
4. לתבוע חזרה לעבודה – עובד אשר פוטר עקב הטרדה מינית או התנכלות, רשאי לדרוש מהמעביד להחזירו לעבודה או למנוע את הפיטורים. במידה והמעביד לא עושה כן, רשאי העובד לבקש מבית הדין לעבודה צו מניעה נגד פיטוריו.

למרות כל האופציות הללו, נפגעות הטרדה מינית חוששות להתלונן במשטרה, בשל 3 גורמים: (א) החשש לאבד את מקום עבודתן ומקור פרנסתן, (ב) החשש כי לא יאמינו להן, (ג) תחושת בושה והאשמה עצמית על אירוע הטרדה. במחקרים שנעשו בישראל ובעולם נמצא כי רק 9% מהנשים שנחשפו להטרדה מינית במקום עבודתן פנו לגורם חיצוני. דרך הפעולה השכיחה בקרב רוב הנשים הללו היא לדרוש מהמטריד לחדול, אולם הדבר מועיל רק בשני שלישים מהמקרים. נשאלת השאלה, מדוע נרתעות המוטורדות מלהתלונן? הספרות בנושא מציעה מגוון רחב של תשובות לשאלה זו, אשר חלקן מובאות כאן:

ראשית, יש לזכור כי נטל ההוכחה יוטל תמיד על המתלוננת. בהליך בפלילי, הקודם על פי רוב להליך האזרחי, על המתלוננת להוכיח מעל לכל ספק כי מקרה הטרדה אכן התרחש במציאות. הבעיה היא שברוב המקרים מתפתח "עימות של גרסאות" ואז קשה מאוד להוכיח מעל לכל ספק את האמיתות של התלונה ועל כן תיקים רבים של הטרדה מינית נסגרים מחוסר הוכחות. מסיבה זו, רוב המתלוננות נוטות לפנות אל ההליך האזרחי ישירות, דבר אשר מפנה כנגדן שאלות קשות מסוג "מדוע לא פנית ישר למשטרה? שאלה המחלישה את עמדתה של המתלוננת (יצוין כי בהליך האזרחי בו על פי רוב המתלוננת תובעת פיצוי כספי, עדיין חל עליה נטל ההוכחה, אולם הוכחה זו אינה צריכה להיות מעל לכל ספק והתרשמות השופט מגרסאות הצדדים היא המכרעת).

שנית, ישנו חשש כבד של המתלוננת מפני פגיעה בשמה הטוב עקב הגשת תלונה ופרסום המקרה. במשפט עלולות להיאמר כנגד המתלוננת אמירות מוכפשות, שהן לרוב הן מצוצות מן האצבע, הן אינן נמחקות מפרוטוקול המשפט ולעיתים גם זוכות לסיקור רחב בתקשורת.

סיבה נוספת הינה תחושת האשמה של המוטורדת עצמה. דיווחיהם של עורכי דין מראים כי תחושת האשמה של המתלוננת מתעצמת עקב השאלות שמוצגות בפניה בחקירה המשטרתית ועקב היחס של הסביבה הקרובה לחשיפת הסיפור. לכן, פעמים רבות הטיפול בבעיה נפסק בשלב ראשוני זה, ביוזמתה של המתלוננת? .

סיבה מרכזית אחרת נוגעת לחוסר מודעות ואי הכרה של החוק – למרות קמפיינים רבים וכתבות המתפרסמות בתקשורת, רבים בציבור עדיין לא מכירים את החוק למניעת הטרדה מינית. לעיתים האישה חווה הטרדה מינית במקום עבודתה, אך כלל לא יודעת כי התנהגות כזו מפורשת בחוק כהטרדה מינית וכי פתוחות בפניה מספר אפשרויות פעולה כנגד הטרדה כזו.

סיבות נוספות מתייחסות לחשש של המתלוננת לחוות שוב ושוב את הטרדומה, לחשש מפיטורין או מפני הרעה בתנאי העבודה וכן לרתיעה מעלויות המשפט.

## מטרות הסקירה

הדו"ח הנוכחי מתמקד בניתוח רמת ההיכרות של ציבור השכירות בישראל את החוק למניעת הטרדה מינית בישראל, והוא חלק מסקר<sup>3</sup> רחב שבתן עמדות ורמת ידע של שכירים לגבי מספר חוקי עבודה במטרה להניח תשתית נתונים לנושא. בחרנו למקד את הסקירה רק בנשים שכירות ולא להתייחס לכל אוכלוסיית השכירים, משום שנשים הן הקורבנות העיקריות של הטרדה מינית במקום העבודה.

בניגוד לעבודה שנעשתה במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת בשנת 2000 בנושא הטרדה מינית ואשר נועדה לבחון את היקף התופעה ושכיחותה, זו אינה המטרה העיקרית של סקירה זו, אם כי ננסה להשיב גם על שאלה זו.

הסקירה שלהלן מבקשת להשיב על השאלות הבאות :

1. עד כמה מכירות השכירות בישראל את החוק למניעת הטרדה מינית?
2. באיזו מידה המעביד ממלא את החובות הנדרשות ממנו על פי החוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, כפי שעולה מדיווחי העובדות. נתייחס לשיעור השכירות היודעות מיהו הממונה על טיפול בהטרדות מיניות במקום העבודה, פרסום תקנון לטיפול בהטרדות מיניות וכן עריכת סדנאות בעניין זה.
3. מהו אחוז השכירות אשר מדווחות כי חוו הטרדה מינית במקום עבודתן? (כאמור לעיל, שכירות ולא כלל הנשים בישראל).
4. מידת שביעות הרצון של השכירות ממנגנון הטיפול בהטרדות מיניות שהתקיימו במקום עבודתן (לא בהכרח כלפיהן).

בחינת רמת הידיעה תתייחס להבדלים בהיכרות החוק על פי מאפיינים דמוגרפיים עיקריים של הנשים: ותק בארץ, לאום, מצב משפחתי, מידת דתיות, רמת השכלה ומגזר ההעסקה (ציבורי לעומת פרטי).

---

<sup>3</sup> הסקר המיוחד נערך ביוזמת מינהל ההסדרה והאכיפה של חוקי עבודה במשרד התמ"ת אנו מבקשים להודות על הסיוע שקיבלנו מחזי אופיר, אניטה יצחק, עו"ד רבקה מקובר, נעם בר-גל ממינהל הסדרה ואכיפה, רפי מזרחי מיחידת הסמך לעובדים זרים, לעו"ד שלמה יצחקי ועו"ד אבי אורנן מהאגף ליחסי עבודה במשרד התמ"ת, ולד"ר סיגל שלח וויסאם אבו אחמד חוקרים במינהל מחקר וכלכלה.

## מתודולוגיה והגדרות

במסמך זה נעשה ניתוח ראשוני של ממצאי סקר על רמת הידע של ציבור השכירים בנושא החוק למניעת הטרדה מינית. זוהי סקירה ראשונה בסדרת סקירות קצרות שיפורסמו בשבועות הקרובים מתוך סקר רחב שבחן את מידת המודעות והידע של ציבור השכירים על שורה של חוקי עבודה, הכוללים, פרט לחוק למניעת הטרדה מינית את חוק שכר מינימום, חוק ההודעה לעובד, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק עבודת נשים והעסקת עובדים זרים.

הסקר הרחב בנושא מודעות לחוקי עבודה נערך על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת בשנת 2007 לבקשת מינהל הסדרה ואכיפה של חוקי עבודה.

### האוכלוסייה, המדגם ושיטת איסוף הנתונים

המסגרת לדגימה היא אוכלוסיית כח העבודה בישראל. אוכלוסייה זו כוללת עובדים המועסקים כשכירים ומי שלא עבדו במועד עריכת הסקר, אך חיפשו עבודה באופן פעיל במהלך השנה האחרונה.

המדגם כלל 1173 מרואיינים מעל גיל 18 בהם כ-865 עובדים שכירים המועסקים בשוק העבודה בעת עריכת הסקר, ועוד 308 מרואיינים שלא עבדו במועד עריכת הסקר אולם חיפשו עבודה באופן פעיל במהלך השנה האחרונה. לצורך סקירה זו, נעשה שימוש רק בתשובותיהן של הנשים אשר דיווחו כי עבדו בעת עריכת הסקר והן בגילאי 20 – 45 - מדגם הכולל 315 עובדות שכירות.

איסוף הנתונים התבצע באמצעות ראיון טלפוני של המשתתפים בסקר. קדם לסקר פרי טסט (200 ראיונות) ועדכון שאלון. עבודת השדה התקיימה במהלך החודשים מרץ-מאי 2007.

הנתונים נאספו באמצעות שאלונים שכללו בחלקם שאלות שכבר נבחנו בעבר- ובחלקם-שאלות שחוברו במיוחד עבור סקר זה.

### הגדרות

במסמך זה נמדדה רמת ההיכרות של ציבור העובדות את החוק למניעת הטרדה מינית באופן כללי, ולאחר מכן תוך התייחסות למספר מאפיינים סוציו-דמוגרפיים. המאפיינים הללו הם: ותק בארץ, רמת השכלה, מגזר/לאום, מצב משפחתי, מידת דתיות וענף כלכלי. לגבי חלק מן המשתנים הללו, חושבו משתנים חדשים, כפי שיוצג להלן:

ותק בארץ – שתי שאלות בשאלון מודדות משתנה זה. בשאלה הראשונה נשאל הנבדק היכן נולד. במידה והשיב שלא נולד בארץ, הוא נשאל באיזו שנה עלה לארץ. לצורך חישוב רמת הוותק לשם כתיבת מסמך זה, נקבע כי עולה חדשה היא מי שעלתה לארץ משנת 1995 ואילך.

מגזר/לאום – השאלה המקורית בשאלון למדידת המגזר/לאום מתייחסת לחמישה מגזרים: יהודי, נוצרי, ערבי נוצרי, ערבי מוסלמי ודרוזי. לצורך סקירה זו, קובצו כל הקטגוריות המתייחסות למגזר שאינו יהודי לכדי קטגוריה אחת, כך שנוצרו שתי קטגוריות מגזר אליהן משתייכות הנשים – יהודיה ו – לא יהודיה. יצויין כי באשר למגזר "נוצרי", רק אישה אחת שייכת למגזר זה ונעשתה בדיקה שמטרתה לוודא שהיא אינה שייכת לנוצרים שעלו ארצה משנת 1995 ואילך.

רמת השכלה – השאלה המקורית בשאלון המודדת רמת השכלה מתייחסת לתעודה (או לתואר) הגבוהה ביותר שקיבל הנבדק, כאשר האופציות נעות מתעודת סיום של בית ספר תיכון ועד לתואר אקדמי שלישי.

לצורך חישוב רמת ההשכלה לשם כתיבת מסמך זה, חילקנו את אוכלוסיית השכירות לשתי קבוצות: נשים בעלות השכלה נמוכה (ללא תעודת בגרות) ונשים שהשכלתן כוללת תעודת בגרות ומעלה. ענף כלכלי – בשאלה המקורית בשאלון בו נמדד משתנה זה, המשיבה מתבקשת לתאר במפורט את הפעילות העיקרית של מקום עבודתה הנוכחי. בהתאם לתיאור זה, סווגו תשובותיהן על פי סיווג ענפי התעסוקה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. באשר למשתנים המתייחסים לרמת הדתיות ולמצב המשפחתי של השכירה, לא נעשה כל שינוי (ר' השאלון בנספח).

## פרק 1 - שיעור הנשים השכירות המכירות את החוק למניעת הטרדה מינית

כאמור, מטרתה העיקרית של סקירה זו היא לבחון עד כמה ציבור השכירות בישראל מכיר את החוק למניעת הטרדה מינית. לוח מספר (1) מציג את התפלגות התשובות על שאלה זו:

### לוח 1: התפלגות התשובות לשאלה "האם את מכירה את החוק למניעת הטרדה מינית?"

האם את מכירה את החוק למניעת הטרדה מינית?	אוכלוסיית השכירות שהיו מועסקים בעת עריכת הסקר בגילאי 20 – 45 (N = 315)
כן	65.7%
באופן חלקי	9.5%
לא	24.4%
לא יודע	0.3%
סה"כ	100%

ניתן אם כן לראות כי כ- 66% אחוז מציבור השכירות בגילאי 20-45 בישראל מדווחות כי הן מכירות את החוק למניעת הטרדה מינית. לכאורה, הדבר מצביע על מגמה חיובית בה נשים מכירות את אחד החוקים החשובים אשר אמורים להגן עליהן במקום עבודתן. אולם בפועל, יש לזכור כי למעשה בסקר שערכנו לא בחנו את רמת הידע שלהן את החוק לעומק (מודל שעשינו בו שימוש בפרק שנכתב בנושא ידיעת הציבור את חוק שכר המינימום). במקרה הנ"ל, שאלנו שאלה לא ממוקדת דיה, אשר אפשרה לחלק מן הנשים להתחמק ממתן מענה לשאלה. על כן, נתייחס לאלו שהשיבו כי יודעים באופן חלקי (9.5%) כמי שהשיבו תשובה מתחמקת ומנסות להסתיר את אי ידיעתן, ולפיכך למעשה אינן מכירות את החוק. מכאן שניתן לראות כי שיעור הנשים שאינן יודעות את החוק עומד למעשה על כ- 34%. להשערותנו מדובר באומדן אי-ידיעה המוטה כלפי מטה, שכן סביר להניח שחלק מתשובות הנשים שהשיבו שהן מכירות את החוק - תשובותיהן משקפות רצייה חברתית, בעוד שבפועל שיעור יותר גבוה מתוכן אינו מכיר את החוק. הניתוח בהמשך, המתייחס למאפיינים סוציודמוגרפיים עיקריים, נועד לבחון האם ישנה שונות במידת ההיכרות את החוק למניעת הטרדה מינית בקרב קבוצות בעלות מאפיינים סוציודמוגרפיים שונים. סביר להניח כי נשים משכילות אשר נחשפות בעיתונות ובכלי התקשורת השונים, לרבות כתבות ופרסומים באינטרנט, תכרנה יותר את החוק מאשר נשים קשות יום וחסרות השכלה שאינן פנויות לכך. זאת ועוד, ניתן לשער כי ישנן סביבות עבודה אשר יוזמות ומקדמות היכרות של ציבור העובדים עם החוק, ופועלות למניעת הטרדה מינית יותר מאשר סביבות עבודה אחרות.

לוח מספר 2 מציג את התפלגות התשובות לשאלה "האם את מכירה את החוק למניעת הטרדה מינית?", בהתייחס למספר מאפיינים סוציודמוגרפיים.



**לוח 2: ההכרות עם החוק למניעת הטרדה מינית לפי מאפיינים סוציודמוגרפיים, השכלה, ותעסוקה**

**בקרב שכירות בגלוי 20 - 45**

סה"כ	לא	כן	
			<b><u>המאפיין</u></b>
100%	31.8%	68.1%	יהודיות
100%	52.8%	47.2%	לא יהודיות
			<b><u>ותק</u></b>
100%	20%	80.0%	עולות חדשות
100%	34.8%	65.2%	ותיקות
			<b><u>השכלה</u></b>
100%	42%	58.0%	ללא בגרות
100%	31.9%	68.1%	בגרות ומעלה
			<b><u>מידת דתיות</u></b>
100%	33.3%	66.7%	חילוניות
100%	31.5%	68.5%	מסורתיות
100%	37.1%	62.9%	דתיות
			<b><u>מצב משפחתי</u></b>
100%	37.9%	62.1%	נשואות/חיות עם בן זוג
100%	16.7%	83.3%	גרורות/פרודות/אלמנות
100%	27.8%	72.2%	רווקות
			<b><u>ענף כלכלי</u></b>
100%	46.9%	53.1%	מסחר
100%	44.3%	55.7%	חינוך
100%	30.2%	69.8%	שירותי בריאות, רווחה וסעד

בשל אופייה של השאלה הנ"ל, נקבע כי מי שהשיבה כי היא מכירה את החוק באופן חלקי, כמוה כמי שהשיבה כי אינה מכירה את החוק, שכן נראה כי תשובה מסוג "מכירה באופן חלקי" הינה תשובה מתחמקת המסתירה למעשה את אי ידיעתה של המשיבה את החוק.

ניתן לראות כי נשים יהודיות מכירות את החוק יותר מאשר נשים לא יהודיות. בעוד ש כ - 68% מקרב הנשים היהודיות טענו כי הן מכירות את החוק למניעת הטרדה מינית, רק כ 47% מקרב הנשים הלא יהודיות השיבו כך. בהתאם, שיעור גבוה יותר של נשים לא יהודיות השיבו כי הן כלל לא מכירות את החוק (כ - 53%), לעומת הנשים היהודיות (כ - 23%). באשר למשתנה המתייחס לשנות הותק בארץ, ניתן לראות כי עולות חדשות מכירות את החוק יותר מאשר אזרחיות ותיקות. כך למשל, בעוד שרק 20% מקרב העולות החדשות השיבו כי הן אינן מכירות כלל את החוק, כ - 35% מקרב האזרחיות הותיקות השיבו בתשובה זו. ביחס למשתנה המתייחס לרמת ההשכלה של הנשים, ניתן לראות כי נשים משכילות (בעלות השכלה הכוללת תעודת בגרות ומעלה) מכירות את החוק יותר מאשר נשים בעלות השכלה נמוכה (ללא

תעודת בגרות). כך למשל, בעוד ש 42% מקרב הנשים בעלות ההשכלה הנמוכה דיווחו כי הן כלל לא מכירות את החוק, כ - 32% מבין הנשים המשכילות דיווחו כך. בהתאם, ישנו שיעור גבוה יותר של נשים משכילות אשר דיווחו כי הן מכירות את החוק למניעת הטרדה מינית (כ - 68%), מאשר של נשים בעלות השכלה נמוכה (58%). באשר למשתנה המתייחס למידת הדתיות, לא נצפו הבדלים משמעותיים בין נשים חילוניות, מסורתיות ודתיות מבחינת מידת היכרותן את החוק. ניתן לראות כי השיעור הגבוה ביותר של נשים אשר דיווחו כי אינן מכירות את החוק כלל מצוי בקרב הנשים הדתיות (כ - 37%), כאשר ההבדל בין נשים חילוניות לנשים מסורתיות הינו מזערי. באשר למשתנה המתייחס למצבן המשפחתי של הנשים, ניתן לראות כי השיעור הגבוה ביותר של נשים שדיווחו כי אינן מכירות את החוק מצוי בקרב הנשואות (כ - 38%) ולאחריהן הרווקות (כ - 28%) והגרורות, פרודות או אלמנות (כ - 17%). לבסוף, ביחס לענף הכלכלי בו מועסקות הנשים, נתייחס רק לאותם ענפים בהם עסקו בעיקר הנשים שהשתתפו בסקר זה, קרי מסחר (בתחום זה עסקו 32 נשים), חינוך (בתחום זה עסקו 106 נשים) ושירותי רווחה וסעד (בתחום זה עסקו 53 נשים). ניתן אם כן לראות כי הענף הכלכלי בו השיעור גבוה ביותר של נשים שדיווחו כי הן מכירות את החוק הוא ענף שירותי הבריאות, הרווחה והסעד (כ - 70% מהנשים), כאשר ההבדל בין ענף המסחר לבין ענף החינוך הינו מזערי. בדומה, בענף שירותי הבריאות, הרווחה והסעד ניתן לראות את השיעור הנמוך ביותר של נשים שדיווחו כי כלל אינן מכירות את החוק (כ - 30%), זאת לעומת ענף המסחר (כ - 47%) וענף החינוך (כ - 44%).

## פרק 2 – מילוי חובות המעביד

כפי שצויין ברקע הכללי בפתחת המסמך, החוק למניעת הטרדה מינית מחייב מעביד אשר מעסיק למעלה מ-25 עובדים למנות ממונה מטעמו אשר יהיה אחראי על הטיפול בהטרדה מינית במקום העבודה וכן עליו לפרסם תקנון למניעת הטרדה מינית. כמו כן, כל מעסיק צריך לקיים פעילויות הסברה וסדנאות בנושא של הטרדה מינית. על כן, ביקשנו לבחון האם מעבידים מקיימים את דרישות החוק. בסקר זה אין בידנו מידע באשר לגודל מקום העבודה של כל שכירה, ולכן לא נתאפשרה בדיקה ישירה של קיום החוק. אולם, מכיון שידוע כי במגזר הציבורי רוב מקומות העבודה מעסיקים למעלה מ-25 עובדים, ואילו לגבי המגזר העסקי ידוע (ממקורות שונים<sup>4</sup>) כי 61.5% מהשכירים המועסקים בו עובדים במקום עבודה המעסיק למעלה מ-25, ומכיוון שהמדגם בסקר זה הינו מדגם מייצג, ניתן להשליך את הסטטיסטיקה הקיימת על הנתונים שעלו בסקר זה.

בין התשובות האפשריות לשאלות זו קיימת התשובה "לא יודעת". בדומה לניתוח תשובותיהן של הנשים לשאלה המתייחסת למידת היכרותן את החוק למניעת הטרדה מינית, גם בתשובותיהן למקבץ השאלות על ציות המעביד לחוק התייחסנו אל מי שהשיבו "לא יודעת" כאל מי שהשיבו "לא", שכן התשובה "לא יודעת" מבטאת בפועל רמה של אי ידיעה. קרי, שתי הקבוצות הללו נחשבות לנשים שאינן יודעות מיהו הממונה על הטיפול בהטרדה מינית במקום עבודתן ושסבורות כי במקום עבודתן לא פורסם תקנון למניעת הטרדה מינית.

לוח מספר (3) מציג את התפלגות התשובות לשתי השאלות הללו:

### לוח 3: התפלגות התשובות לשאלות "האם את יודעת מיהו הממונה על הטיפול בהטרדה מינית במקום עבודתך?" ו- "האם במקום עבודתך פורסם תקנון למניעת הטרדה מינית?" לפי מגזר ציבורי/עסקי

1. האם את יודעת מיהו הממונה על הטיפול בהטרדה מינית במקום עבודתך?	אוכלוסיית השכירות שהיו מועסקים בעת עריכת הסקר בגילאי 20 – 45 (N = 315)
כן	37.8%
לא	61.7%
לא ענתה	0.6%
<b>סה"כ</b>	<b>100%</b>
2. האם במקום עבודתך פורסם תקנון למניעת הטרדה מינית?	אוכלוסיית השכירות שהיו מועסקים בעת עריכת הסקר בגילאי 20 – 45 (N = 315)
כן	37.3%
לא	62.4%
לא ענתה	0.2%
<b>סה"כ</b>	<b>100%</b>

<sup>4</sup> סקר מעסיקים, מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת

ממצאי לוח זה מראים כי מרבית הנשים (כ - 62%) אינן מכירות את הממונה על הטיפול בהטרדה מינית במקום עבודתן וכי במקום העבודה של רובן (כ - 62%) לא פורסם, למיטב ידיעתן, תקנון למניעת הטרדה מינית. שיעורי אי הידיעה נמצאו גבוהים, הן במגזר הציבורי והן בעסקי, כאשר הפערים בין תשובות נשים המועסקות בשני המגזרים לא היו משמעותיים.

הבחנה זו בין המגזר העסקי למגזר הציבורי נעשתה משתי סיבות – ראשית, הבחנו בין המגזר העסקי למגזר הציבורי ע"מ שנוכל לאמוד את שיעור הנשים אשר אינן מועסקות במקום עבודה אשר מונה למעלה מ 25 עובדים, ולפיכך במקום עבודתן אין צורך למלא ממונה ולפרסם תקנון. אומדן זה נעשה באמצעות שימוש בסטטיסטיקות הקיימות בדבר גודל בתי העסק במגזר העסקי בלבד, ולא במגזר הציבורי. שנית, שיערנו כי ימצאו שיעורים גבוהים יותר של ציות לחוק ע"י המעביד ומודעות לחוק בקרב העובדות במגזר הציבורי, לעומת במגזר העסקי, בשל מאפייניו הייחודיים של מגזר זה ושל ציבור העובדות בו. כך למשל, ידוע כי בסקטור הציבורי רמת ההשכלה של העובדים הינה גבוהה יותר מאשר זו הקיימת בסקטור העסקי ושעור הנשים המועסקות בו גבוה משעורן במגזר הפרטי. מאחר וקיימת הלימה בין רמת ההשכלה לבין מידת הידע והמודעות של העובד בדבר חוקי עבודה, ניתן לשער כי רמה זו של ידע ומודעות תהיה גבוהה יותר בקרב הנשים המועסקות במגזר הציבורי, מאשר אלו המועסקות במגזר העסקי. ממצאים אלו ניתן לראות בלוחות מספר (4) ו - (5).

**לוח 4: התפלגות התשובות לשאלה "האם את יודעת מיהו הממונה על הטיפול בהטרדות מיניות במקום עבודתך?" לפי מגזר ציבורי/עסקי**

	כן	לא	סה"כ
ציבורי	(72) 40.7%	(105) 59.3%	(177) 100%
עסקי	(52) 43.7%	(67) 56.3%	(119) 100%

**לוח 5: התפלגות התשובות לשאלה "האם במקום עבודתך פורסם תקנון למניעת הטרדה מינית?" לפי מגזר ציבורי/עסקי**

	כן	לא	סה"כ
ציבורי	(75) 41.9%	(104) 58.1%	(170) 100%
עסקי	(53) 44.0%	(65) 55.1%	(119) 100%

כאמור, ניתן לראות כי קיימים שיעורים גבוהים יותר של אי ידיעה בקרב ציבור העובדות, הן לגבי הכרת הממונה על הטיפול בהטרדה מינית והן לגבי פרסומו של תקנון למניעת הטרדה מינית (59.3% אינן מכירות את הממונה על לעומת 56.35 במגזר העסקי; 58.1% מן המועסקות במגזר הציבורי השיבו כי במקום עבודתן לא פורסם תקנון למניעת הטרדה מינית, לעומת 55.1% מן הנשים המועסקות במגזר העסקי). עם זאת, הפערים הינם קטנים ולא משמעותיים. ממצאים אלו מפתיעים למדי, שכן כפי שצויין קודם לכן, ניתן היה לצפות לשיעור גבוה של ציות במגזר הציבורי ולפיכך - גם להימצאות פערים משמעותיים בין המגזר

הציבורי למגזר העסקי. כאמור, בשל המודעות הגבוהה יותר לנושא בסקטור זה, הפרופיל של המועסקות בו ובשל העובדה כי בסקטור הציבורי רוב מקומות העבודה הינם גדולים ומעסיקים למעלה מ 25 עובדים. על פי אומדני המינהל, הנשענים על מקורות מינהליים ומחקריים שונים, שעורי אי הידיעה אינם משתנים משמעותית גם בקרב נשים במועסקות במגזר הפרטי במקומות עבודה קטנים-עד 25 עובדים) והתמונה המתקבלת היא כי למעלה ממחצית הנשים השכירות דיווחו כי אינן מכירות את הממונה על נושא הטרדה מינית, וכי במקום עבודתן לא פורסם תקנון למניעת הטרדה מינית. ממצא זה עשוי ללמדנו על אחד משני דברים: יתכן וישנו ממונה וכי פורסם תקנון, אולם הנשים אינן יודעות על כך. מכאן, שמינוי הממונה ופרסום התקנון לא נעשו באופן פומבי מספיק ויתכן שהמעביד עשה זאת רק כדי לצאת ידי חובה. במקרה זה, ישנו ערך מוגבל ביותר לקיום חוק, שכן ציבור העובדים אינו מודע לכך ולפיכך מעשיו של המעביד הינם חסרי חשיבות.

שיעורי אי הידיעה הגבוהים עשויים גם ללמדנו כי אכן כלל לא מונה ממונה לנושא וכלל לא פורסם תקנון, ולכן אותן נשים השיבו בשלילה לשתי השאלות בנדון. כך או כך, התמונה המתקבלת הינה קשה ומטרידה, וממנה עולה בבירור כי ישנה בעיה או מבחינת היקף מקומות העבודה שבהם המעביד מציית לחוק או שבמקומות בהן קיים ציות לחוק, לא נעשו די מאמצים מצד המעסיק להביא את המידע לידיעת כלל ציבור העובדים.

חובה נוספת שעל כל מעביד למלא על פי דרישות החוק הינה החובה לקיים במקום העבודה פעילויות הסברה בנושא של הטרדה מינית. לוח מספר (6) מציג את התפלגות התשובות לשאלה זו, אשר גם בה התשובות "לא יודעת" ו- "לא" אוחדו לכדי תשובה אחת:

**לוח 6: התפלגות התשובות לשאלה "האם התקיימו במקום עבודתך פעילויות הסברה (כגון הרצאות וקורסים) בנושא הטרדה מינית?"**

אוכלוסיית השכירות שהיו מועסקים בעת עריכת הסקר בגילאי 20 – 45 (N = 315)	3. האם התקיימו במקום עבודתך פעילויות הסברה (כגון הרצאות וקורסים) בנושא הטרדה מינית?
22.4%	כן
76.9%	לא
0.7%	לא ענה
100	סה"כ

מן הממצאים מצטיירת תמונה מטרידה לפיה רובן המכריע של הנשים (כ- 77%) דיווחו כי במקום עבודתן לא התקיימו פעילויות הסברה בנושא הטרדה מינית, זאת למרות ההוראה המפורשת בחוק. גם במקרה זה ניתן לשער שיתכן והמעביד ערך פעילות הסברה כלשהי, אולם הדבר לא הגיע לידיעתן של כל העובדות בארגון ולכן דיווחו כי במקום עבודתן לא התקיימו פעילויות הסברה. אך שוב, כמו לגבי מינוי ממונה ופרסום תקנון, אין כל ערך בפעילות של מעביד אשר נעשית רק בכדי לצאת ידי חובה ולא מקבלת פרסום מספיק בארגון כך שאינה מגיעה לידיעת כל העובדות בארגון. מבחינתו של המעביד, פרסום מודעה על קיומו של כנס, גם אם בלוח מודעות נידח ושולי במקום העבודה עשויה להיחשב מבחינה פורמלית למילוי

החובה הנדרשת ממנו בחוק, אולם בפועל, אין למעשה שכזה ערך רב משום שקהל היעד, קרי המועסקים (נשים וגברים כאחד), אינם יודעים על הפעילות, וככל הנראה לא מוטלת עליהם החובה להשתתף בה. זאת ועוד, השאלה שהופנתה לנשים לא הוגבלה בזמן, כך שיתכן שבין אלו שהשיבו בחיוב לשאלה נמצאות נשים אשר במקום עבודתן התקיימה פעילות הסברה לפני זמן רב, אך לא בעת האחרונה ולא באופן עקבי, כדרישת החוק, דבר המעיד אף הוא על ליקוי במידת הציות של המעביד לחוק.

### פרק 3 – שיעור הנשים השכירות שדיווחו כי היו כלפיהן אמירות בעלות אופי מיני

בחלק זה של הסקירה נציג את ממצאי התשובות לשאלה "האם במקום עבודתך היו כלפיך אמירות בעלות אופי מיני?". כמו כן, אנו נשווה את ממצאיה של סקירה זו לממצאי סקירה קודמת שנכתבה בעקבות סקר שערך מינהל מחקר וכלכלה בשנת 2000, תוך שנעמוד על השוני והדמיון בין הממצאים.

נציג תחילה בקצרה את ממצאיה של סקירה בנושא הטרדה מינית של נשים במקום העבודה אשר ערך המינהל. במסגרת עבודה זו של ר. הריס-אולשק (2003), רואיינו למעלה מ 4000 נשים עובדות בגילאי 20 עד 45. הנשים נשאלו האם חוו הטרדה מינית במקום עבודתן, כאשר יכלו להשיב שחוו הטרדה מילולית, פיזית מילולית ופיזית או שכלל לא חוו הטרדה מינית. הממצאים הצביעו כי שיעור הנשים שהוטרדו מינית (הטרדה מילולית ו/או פיזית) הגיע ל 12.8%. כאשר נעשתה הבחנה בין סוג ההטרדה המינית, קרי מילולית, פיזית או שתייהן, נמצא כי שיעור הנשים שהוטרדו פיזית בלבד עמד על 1.1%, שיעור הנשים שהוטרדו מילולית ופיזית עמד על 4.2% ושיעור הנשים שהוטרדו מילולית עמד על 7.5%. עוד נמצא במחקר זה כי שיעור הנשים שהוטרדו מינית היה גבוה יותר בקרב אוכלוסיית נשים חלשות, כגון נשים גרושות, עולות חדשות ונשים העובדות בעבודות מקצועיות למחצה ובלתי מקצועיות, וכן נמצאו הבדלים בשיעור ההטרדה המינית בין אוכלוסיות שונות, כגון נשים יהודיות לעומת נשים ערביות ועולות חדשות לעומת אזרחיות וותיקות.

לוח מספר 7 מציג את ממצאיה של הסקירה הנוכחית שעניין שכחותן של אמירות מיניות כלפי האישה במקום עבודתה.

#### לוח 7: התפלגות התשובות לשאלה "האם במקום עבודתך היו כלפיך אמירות בעלות אופי מיני?"

האם במקום עבודתך היו כלפיך אמירות בעלות אופי מיני?	שכיחות	שיעור (%)
כן	14	4.4%
לא	298	94.6%
לא יודע	1	0.3%
לא ענה	2	0.6%
<b>סה"כ</b>	<b>315</b>	<b>100%</b>

ניתן לראות כי שיעור ההטרדה המינית של נשים בגילאי 20 - 45 במקום עבודתן, כפי שעולה מסקר זה, עומד על 4.4%. ממצא זה אינו הולם את ממצאי המחקר הקודם שערך מינהל מחקר וכלכלה (הריס-אולשק, 2003), ובו נמצא כי שיעור ההטרדה המינית המילולית של נשים בטווח הגילאים הנ"ל הגיע ל 7.5%. עוד יצויין כי כאשר הרחבנו את טווח הגילאים של הנשים בסקר הנוכחי, כך שתיכללנה גם נשים בנות 18 – 19, לא חל שינוי בשכיחותה של התופעה.

יתכנו שני הסברים לפער בין ממצאי הסקירה הקודמת לבין ממצאי הסקירה הנוכחית. ראשית, הסבר טכני שלפיו הפער נובע מהבדלים ושוני בין נוסח השאלות שהופנו לנשים בסקר הקודם, לעומת השאלות בסקר זה. בסקר הקודם שערך המינהל, שמטרתו הראשונית היתה לבחון את שכחות תופעת ההטרדה המינית

במקום העבודה, הופנתה לנשים שאלה ישירה וברורה - "האם הוטרדת מינית בעבודה על ידי ממונה/מנהל/עמית?". לעומת זאת, בסקר הנוכחי, המטרה הראשונית לא היתה לבחון את שכיחות התופעה, כי אם את רמת ההיכרות של ציבור השכירות עם החוק למניעת הטרדה מינית. לכן, השאלה שהופנתה לנשים בעניין זה היתה פחות ישירה ונשאה אופי אחר. בסקר זה, לא נשאלו הנשים במפורש האם הוטרדו מינית, אלא האם היו כלפיהן אמירות בעלות אופי מיני. יתכן והפרשנות האישית באשר למהי "אמירה בעלת אופי מיני" והאופי הפחות ישיר של שאלה זו, יכולים להסביר את השיעור הנמוך יחסית של נשים שהשיבו עליה בחיוב.

הסבר שני, הרלוונטי יותר לפער בין ממצאי הסקירה הנוכחית לבין ממצאי הסקירה הקודמת של המינהל, ולמעשה ההסבר לשיעור הנוכחי הנמוך של נשים שדיווחו כי היתה כלפיהן אמירה בעלת אופי מיני במקום עבודתן, הוא הגידול ברמת המודעות לסוגיית הטרדה מינית כיום. בשנים שעברו מאז פורסמה הסקירה הקודמת של המינהל חלה עליה ברמת המודעות של הציבור לנושא הטרדות המיניות במקום העבודה, בין היתר בשל קמפיינים של ארגונים שונים ובשל פרשיות מתוקשרות של הטרדה מינית שבהן היו מעורבים אנשי ציבור. אין ספק כי כיום מעסיקים ועמיתים נזהרים יותר בלשונם, ויתכן כי בשל כך התופעה פחתה, ולכן ניתן לראות פערים מבחינת שכיחות התופעה בסקר הקודם בנושא הטרדה מינית לעומת השכיחות בסקר זה.



## פרק 4 – שביעות הרצון של הנשים השכירות מן האופן בו טופלו במקום עבודתן תלונות על

### הטרדה מינית

לאחר ששאלנו את הנבדקות באופן ישיר האם היו כלפיהן אמירות בעלות אופי מיני, שאלנו שאלה עקיפה "האם לדעתך מקרים שהו (במידה והיו) בעבר בנושא הטרדה מינית טופלו כראוי?"

לוח מספר (8) מציג את התפלגות התשובות לשאלה זו.

### לוח 8: התפלגות התשובות לשאלה "האם לדעתך מקרים שהיו (במידה והיו) בעבר בנושא הטרדה מינית

#### טופלו כראוי?"

שיעור (%) (N=315)	שכיחות (N=315)	האם לדעתך מקרים שהיו (במידה והיו) בעבר בנושא הטרדה מינית טופלו כראוי?
19%	60	כן
42.9%	135	לא
36.2%	114	לא יודע
1.9%	6	לא ענתה
<b>100%</b>	<b>315</b>	<b>סה"כ</b>

ממצאי לוח זה חושפים תמונה מטרידה לפיה נשים רבות (כ - 43%) דיווחו כי מקרי הטרדה המינית שהתרחשו במקום עבודתן לא טופלו כראוי. עוד ניתן לראות כי נשים רבות (כ - 36%) השיבו כי אינן יודעות האם מקרים שהיו טופלו כראוי. יתכן והדבר נובע מכך שתגובות ההנהלה למקרים של הטרדה מינית אינן זוכות לפומביות ולפרסום. התגובות בחלק ניכר מהמקרים הן תגובות חשאיות, כך שציבור העובדים בארגון לא בהכרח יודע את שהתרחש בהליך הבירור, ולכן לא יכול להעיד האם הטיפול בפרשה היה לשביעות רצונו. יתכן וממצא זה מעיד על הנטייה של מעסיקים לטפל באופן רך יותר, שלרוב הינו חשאי יותר, במקרים של הטרדה מינית מילולית, לעומת במקרים של הטרדה מינית פיזית שבה סביר להניח שהטיפול בעובד המטריד היה מסתיים בפיתורו, והשמועה על כך היתה עוברת ומגיעה לכלל העובדים בארגון. יתכן עוד שהממצאים לעיל מבטאים בעקיפין את העדפת המשיבות להחמרת הענישה במקרי הטרדה מינית.

בנוסף, ביקשנו לבחון כמה מבין אותן נשים אשר דיווחו כי היו כלפיהן אמירות בעלות אופי מיני במקום עבודתן, דיווחו גם על אי שביעות רצון מן הטיפול במקרים של הטרדות מיניות במקום עבודתן. מצאנו כי מתוך ארבע עשרה הנשים, שבע נשים דיווחו על חוסר שביעות רצון מן הטיפול, וככל הנראה התייחסו לטיפול במקרה האישי שלהן. עדות זו של נשים אשר חוו על בשרן את הטרדה מינית ואינן שבעות רצון מן הטיפול בפרשה הינה משמעותית יותר מעודתן של נשים שלא חוו הטרדה מינית אך סבורות כי מקרים שהיו במקום עבודתן לא טופלו כראוי. על אף שמדובר במספר נמוך של מקרים, העובדה שמחצית מבין הנשים שחוו הטרדה מינית אינן מרוצות מדרך הטיפול במקרה הינה עובדה קשה אשר מלמדת אותנו שיתכן שעל אף קיומו של חוק מתקדם בנושא אשר מפרט את דרכי הטיפול, הדבר כנראה לא נעשה באופן אשר משביע את רצונן של הנשים העובדות בכלל ושל נשים אשר נפלו קורבן לעבירה זו בפרט.

החוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה נחקק בישראל לפני כמעט כעשור וחרף קיומו, בשנים האחרונות נחשף הציבור בארץ ליותר ויותר פרשיות של הטרדה מינית של נשים במקום עבודתן, בין אם על ידי קולגות ובין אם על ידי מעסיקים אשר מנצלים את עמדת הכוח שלהם. על רקע זה, ביקשנו לבחון עד כמה נשים מכירות את החוק למניעת הטרדה מינית ומצאנו כי כ- 34% מן הנשים השכירות בגילאי 20 – 45 אינן מכירות את החוק. כאשר ביקשנו לבחון את מאפייניהן של הנשים הללו, מצאנו כי נשים יהודיות מכירות את החוק יותר מאשר נשים ערביות, עולות חדשות יותר מאשר ותיקות, נשים משכילות יותר מאשר לא משכילות, חילוניות ומסורתיות יותר מאשר דתיות (אם כי ההבדלים בין שלוש הקבוצות הם מזעריים), גרושות ורווקות יותר מאשר נשואות וכן כי נשים המועסקות בענף שירותי הבריאות, הרווחה והסעד מכירות את החוק יותר מאשר נשים בענף החינוך והמסחר.

סברה הגיונית היא כי הנשים אשר ידוע כי חשופות ביותר להטרדה מינית במקום עבודתן יהיו גם אלו שיכירו את החוק טוב יותר. וכך, אין זה מפתיע כי יותר נשים יהודיות מכירות את החוק מאשר נשים ערביות, שכן כפי שעולה ממצאי הסקירה הקודמת של המינהל בנושא הטרדה מינית, יותר נשים יהודיות דיווחו כי הוטרדו מינית במקום עבודתן, לעומת נשים ערביות. בדומה לכך, נמצא כי העולות החדשות מכירות את החוק יותר מאשר ותיקות, דבר אשר תואם לספרות המלמדת כי עולות חדשות חשופות יותר להטרדה מינית במקום עבודתן, לעומת אזרחיות ותיקות. תמונה דומה עולה לגבי מידת הדתיות והמצב המשפחתי. כפי שנמצא בסקירה הקודמת שעליה דווח לעיל, נמצא כי נשים גרושות ורווקות מוטרדות מינית יותר מאשר נשים נשואות וכן כי נשים חילוניות מוטרדות מינית יותר מאשר מסורתיות ודתיות. על כן, סביר להניח שדווקא אלו החשופות יותר להטרדה מינית, קרי גרושות וחילוניות, יכירו את החוק טוב יותר מאשר אלו שחשופות פחות לתופעה זו. תמונה שונה עולה ביחס לענף הכלכלי. הספרות הקיימת מלמדת כי בענף המסחר ישנן יותר נשים המוטרדות מינית מאשר בענף הבריאות, רווחה וסעד וכן יותר מאשר בענף החינוך, שבו נמצאו השיעורים הנמוכים ביותר של הטרדה מינית. עם זאת, ממצאי סקירה זו מלמדים כי דווקא נשים מענף הבריאות, רווחה וסעד וכן נשים מענף החינוך מכירות את החוק יותר מאשר נשים המועסקות בענף המסחר. ניתן להסביר זאת בכך שבענפים הללו (שהם גם לרוב ענפים שבהם שיעור גבוה של מקצועות המאוישים על ידי נשים), שוררת ככלל מודעות גבוהה יותר לחוק זה, בשל מאפייני משלחי היד השייכים לענף זה, כגון עבודה סוציאלית, רפואה והוראה.

עוד ביקשנו לבחון עד כמה מעבידים אשר מעסיקים למעלה מ- 25 עובדים ממלאים את חובותיהם המפורשות בחוק, קרי מינוי ממונה אשר יהיה אחראי על הטיפול בהטרדה מינית במקום העבודה וכן פירסום תקנון למניעת הטרדה מינית. מצאנו כי למעלה מ- 50% מן השכירות, הן במגזר העסקי והן במגזר הציבורי, אינן מכירות את הממונה על הטיפול בהטרדה מינית במקום העבודה ודיווחו כי במקום עבודתן לא פורסם תקנון למניעת הטרדה מינית. גם כאשר הוצאנו מהחישוב את השכירות שאינן מועסקות במקום עבודה המכיל למעלה מ- 25 עובדים, קרי אינן מועסקות במקום עבודה שבו חלות על המעביד החובות הללו, נמצאו שיעורים גבוהים ביותר של נשים שדיווחו כי לא פורסם תקנון וכי הן אינן מכירות את הממונה. ניתן לייחס ממצאים אלו לאחד משני המצבים: – או שאכן קיים ממונה ופורסם תקנון, אך הנשים אינן מודעות

לכך, או שמלכתחילה המעסיק לא מינה ממונה ולא פרסם תקנון. כל אחד מהמקרים מעיד על בעיה חמורה ביישום ובציות של מעסיקים לחוק למניעת ההטרדה המינית.

בסקר נבחן שיעור השכירות אשר דיווחו כי היו כלפיהן אמירות בעלות אופי מיני במקום עבודתן. בניגוד לממצאי סקירה קודמת שערך המינהל בתחום זה, שבה דווח על 7.5% אשר דיווחו כי חוו הטרדה מינית מילולית, נמצא בסקר שלעיל כי 4.4% מקרב הנשים דיווחו שהיו כלפיהן אמירות בעלות אופי מיני. העלינו מספר הסברים אפשריים לפער זה. ראשית, ישנו הבדל בנוסח השאלות בשני הסקרים: בסקר ב-2000 הופנתה לנשים שאלה ישירה ואילו בסקר זה, נוסח השאלה אפשר למשיבות להתחמק ממענה. שנית, מאז פורסמה הסקירה הקודמת אכן חלה עליה ברמת המודעות לנושא של הטרדה מינית במקום העבודה, כך שהשיעור הנמוך יותר של נשים שהוטרדו מינית אשר מצאנו בסקר זה, מעיד על כך ששכיחותה התופעה בישראל קטנה.

לבסוף, ביקשנו לבחון האם נשים שבעות רצון מן האופן שבו טופלו מקרים של הטרדה מינית במקום עבודתן. צר היה לנו לגלות כי נשים רבות (כ- 43%) השיבו על כך בשלילה. זהו ממצא מטריד במיוחד, שכן החוק מגדיר במפורש על הליכי טיפול בפרשה, ונראה כי מעסיקים בישראל מגלים סלחנות יתרה כלפי המטרידים, מצב שכצפוי, אינו לשיעור רצון של המשיבות. עם זאת, לאור העובדה כי רוב המעסיקים לא ממנים ממונה מטעמם לטיפול בבעיות של הטרדה מינית במקום העבודה, לא מפרסמים תקנון למניעת הטרדה מינית ולא עורכים סדנאות בנושא, אין זה מפתיע כי ציבור השכירות ברובו אינו חש שביעות רצון מאופן הטיפול במקרי הטרדה מינית בעבודה. חמור מכך, מצאנו כי מחצית מן הנשים אשר דיווחו כי היו במישרין כלפיהן אמירות בעלות אופי מיני, לא היו מרוצות מאופן הטיפול במקרה שלהן. מצב זה מעלה שאלות רבות באשר לאופן שבו בוחרים המעסיקים להתמודד עם מקרים של הטרדה מינית במקום עבודתם ולמידה בה הם פועלים על פי החוק הקיים.