

17.12.14

לכבוד:

עו"ד טלילה רוזנפלד-שחל

מנהלת האגף לקידום ושילוב נשים בשירות המדינה

קריית בן-גוריון, רחוב קפלן 3, ירושלים, 91340

ובאמצעות פקס: 02-6705246

הנדון: הצעת שיפור וייעול מערך ההדרכות למניעת הטרדה מינית בשירות המדינה

1. הרינו לפנות אלייך בנושא שיפור מערך ההדרכות בנושא הטרדות מיניות בשירות המדינה.
2. בספטמבר 2014 פירסמנו דו"ח מיוחד בנושא מניעה וטיפול במקרי הטרדות מיניות בשירות המדינה, מטעם הקליניקה לזכויות נשים בעבודה מהפקולטה למשפטים באוניברסיטה העברית. הדו"ח נערך בשיתוף עם מרכז הסיוע בירושלים ואיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית והועבר אלייך/ם מספר פעמים לתגובה והתייחסות אשר הופיעו בנוסח הדו"ח הסופי.
3. אחת הסוגיות המרכזיות שנבחנו במסגרת הדו"ח, הינה מניעת תופעת הטרדות המיניות, בדגש על הדרכה ויידוע. כפי שמלמדת המציאות וכפי שידוע לך כמי שאמונה על מיגור תופעת הטרדות המיניות ועושה רבות לטובת העניין - קיום מנגנון מוסדר של הדרכות אודות הוראות החוק למניעת הטרדה מינית ותופעת הטרדות המיניות ככלל, הוא אמצעי משמעותי אשר עשוי לסייע במניעת התופעה. בתוך כך, קיימת חשיבות רבה בקיום הדרכות המועברות לכלל העובדות והעובדים. זאת מאחר ואלה יכולות להוות אמצעי הרתעה והעלאת מודעות, כמו גם לספק מידע חיוני אודות הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי הפעולה האפשריות במקרים בהם אירעה הטרדה מינית והסנקציות בגין הפרת הוראות החוק.
4. הבסיס המשפטי המקים את החובה לקיים הדרכות בשירות הציבורי הוא סעיף 43.451(א) לתקשי"ר:
43.451 (א)3) צעדי מנע פעולות הסברה והדרכה: שירות המדינה דורש מכל ממונה ומכל עובד, לרבות עובדי הסכס ועובדי חוץ, להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
5. הסעיף קובע חובת השתתפות בהדרכות הנערכות מטעם שירות המדינה, אך אינו קובע דבר באשר לתדירות ההדרכות או תוכן. מהדו"ח עולה כי ישנה הנחייה לערוך הדרכה בתדירות של אחת לשנה או שנתיים, אולם נושא תדירות ההדרכות נתון, במידה רבה, לשיקול דעתו של כל משרד ומשרד.
6. בהמשך לממצאים וההמלצות שנכתבו בדו"ח, על מנת להבטיח סביבת עבודה בטוחה מפני הטרדות מיניות - יש צורך בשיפור וייעול מערך ההדרכות הקיים בשירות המדינה בנושא.

בהתבסס על האמור בדו"ח, להלן רשימה המלצות שעלותן מינימלית ויש בהן כדי להבטיח יעילות אופטימלית של מערך ההדרכות במניעת מקרים של הטרדת מיניות בשירות המדינה. ההמלצות מפורטות בהרחבה בדו"ח ונשמח להיפגש ולשוחח עמך, יחד עם מרכז סיוע ירושלים ואיגוד מרכזי הסיוע, על מנת לסייע לכן בקידום העניין.

7. ההמלצות הינן:

א. **קיום מתכונת אחידה להדרכות:** מהדו"ח עולה כי לא קיימת מתכונת אחידה להדרכות וכי כל משרד למעשה מסתמך בלעדית על שיקול דעתו בקביעת מדיניות ההדרכות. ישנה חשיבות בקיום מערך מוסדר של הדרכות במשרדים השונים, כאשר ההדרכה תתקיים במתכונת של סדנא.

ב. **תדירות ההדרכות:** מוצע כי אחת לשנה יתקיימו הדרכות מוסדרות בהתאם לנוהל קבוע אשר יתפרסם מטעם הממונה לקידום ושילוב נשים בנציבות שירות המדינה, ויהיה תחת פיקוחו ובאחריותו/ה של מנכ"ל/ית המשרד. לחילופין, היה ואין זה אפשרי לקיים הדרכה פרונטלית בתדירות של אחת לשנה מסיבות מבוססות שיאושרו על ידי האגף לקידום ושילוב נשים, ניתן לקיים הדרכה בתדירות של אחת לשנתיים או שלוש שנים. במצב בו אין מתקיימת הדרכה שנתית, על העובדים/ות במשרד להשתתף בלומדה וירטואלית בנושא באותן השנים בהן לא נערכת ההדרכה.

ג. **פילוח לפי קהל היעד:** מתכונת ההדרכות כיום אינה מפולחת על פי קהלי יעד שונים. התאמת הדרכות שונות לקהלי יעד שונים, עם דגש על הפרדה בין דרג ההנהלה לדרג העובדות והעובדים, משמעותית להטמעת הוראות החוק, היות ולכל אחד מהדרגים קמה אחריות שונה מכוח החוק. כמו כן, הפרדה זו הינה קריטית כיוון שהדרכה מסוג זה, שכוללת סימולציות לתרחישים שונים, דורשת אווירה בטוחה ומאפשרת, דבר שיתאפשר רק בקרב עמיתים ששווים בדרגתם. בנוסף, יש לערוך הדרכה נפרדת ומיוחדת לממונות על קידום מעמד האישה בכל משרד, בשל תפקידן המיוחד בנושא.

ד. **הדרכה ויזוע פרטני:** על מנת לוודא כי כלל העובדות והעובדים מודעים/ות להוראות החוק למניעת הטרדה מינית ולאכיפתו במשרד, ללא כל קשר לדרגתן/ם או למועד כניסתן/ם למקום העבודה - מומלץ לערוך הדרכה פרטנית לכל עובד/ת חדשה/ עם קבלתן/ה לעבודה הכוללת הסבר על-ידי הממונה. לחילופין, מומלץ לצרף לחוזה ההעסקה של כל עובד/ת חדשה/ה, מידע בדבר הוראות החוק למניעת הטרדה מינית. על מנת לוודא כי העובד/ת קראה/ה והבין/ה את הוראות החוק, מומלץ לדרוש מכל עובד/ת חדשה/ה לחתום על הצהרה כי קראה/ה את המידע והבין/ה אותו.

ה. **הנגשת מידע:** מומלץ להצמיד לתלושי המשכורת של כלל העובדים אחת לשנה (בשפות שונות) את דף המידע, שכולל גם זכויות ומידע על דרכי פנייה לממונה ולגורמים רלוונטיים אחרים. את דף המידע יש לתלות ברחבי במשרד, במקומות נגישים לכלל העובדים, כולל עובדי הקבלן, ובשפות שונות, כפי שנקבע בהנחיות נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה למעסיקים למניעה וטיפול בהטרדות מיניות בעבודה, משנת 2013.

ו. **עובדות קבלן:** בשל ייחודיות מצבן/ם של עובדי/ות חברות קבלן, שגורמת לחשיפה מוגברת שלהן/ם לפגיעה וניצול, יש ליצור מערך מותאם ומונגש עבורם, הן בתוכן והן בשפה (ערבית, אמהרית, רוסית).

8. מתוך הבנה כי הדרך הטובה ביותר לטפל בתופעת ההטרדות מיניות הינה על ידי מניעתן מלכתחילה, אנו פונות אלייך על מנת לבקש את שיתוף הפעולה שלך בשיפור וייעול מערך ההדרכות לאור הכתוב לעיל. לנוכח האמור נבקש כאמור לקבוע פגישה עמך בה נוכל לדון בדרכי הפעולה האפשרויות לקידום הנושא.

בכבוד רב,

ליאת קליין, עו"ד
איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית

תמי קצביאן, עו"ד
הקליניקה לזכויות נשים בעבודה

המכתב נערך בסיוען הרב מאד של הסטודנטיות עדי עמיתי והדס שימחי