

## **האתגרים בטיפול ובמיניעת הטרדה מינית – כיצד מתמודדים עם המורכבות?**

### **תקציר הרצאה עו"ד ראויה חנדקלו**

המחלקה המשפטית עמותת כיאן, לקידום מעמד הנשים בחברה הפלסטינית –  
ישראלית

### **נושא ההרצאה הטרדות מיניות באוכלוסיה הערבית**

כיאן הוא ארגון פמיניסטי מייסודן של נשים פלסטיניות, העוסק בקידום מעמדן של נשים ערביות בישראל והגברת מעורבותן בזירה הציבורית ובתהליכי קבלת החלטות. משרדי הארגון בחיפה אך הפעילות שלו מתפזרת בכל החברה הערבית בישראל. בכיאן יש מחלקה קהילתית ומחלקה המשפטית, שאני מייצגת אותה, אשר עוסקת במתן ייעוץ וייצוג משפטי חנם בנושאים הקשורים לדיני אישות ודיני עבודה.

אצל האוכלוסייה הערבית הטרדה מינית בעבודה היא חלק משרשרת של הפרות שונות שנתקלת בה האישה הערבית במקום העבודה- אין באפשרותי לנקוב בשיעורים או מספרים לגבי נשים מוטרדות מינית מאחר שאין נתונים עדכניים המראים את שיעור ההטרדה בקרב נשים ערביות.

### **היעדר תלונות על הטרדות מיניות בחברה הערבית- מדוע?**

- היעדר תמיכה מהמשפחה הקרובה: בני זוג במיוחד מעדיפים שהאישה לא תתלונן מחשש פגיעה בשמן הטוב של הנשים, ומחשש שחשיפת העניין עלולה לפגוע בפרטיות.
- במקרים מסוימים האישה לא משתפת את הבן זוג מבושה, ופחד מיציאת הנושא מכלל שליטה ולגלוש לבעיה משפחתית
- המבנה החברתי: כאשר מדובר בחברה מסורתית מנחיתה נשים, שופטת אותן, מעמיקה את אי השוויון גורמת להיעדר תמיכה חברתית במקרים שעלולים להיחשף ושיש להם היבט ציבורי.
- האינטרס היחידי הוא להפסיק את ההטרדה ללא קשר מה יקרה עם המטריד.
- יחסי קרבה בחברה קטנה מעיקים על הנשים להמשיך בטיפול.

- מצב ההעסקה הירוד במגזר הערבי וחשש מהתנכלות או מפיטורים מונע ממנה להתלונן ( לא רק בהטרדה מינית אלא בזכויות כמו למשל בשכר מינימום) .
- חוסר אמונה כי ניתן לשנות משהו, האישה פונה לכיאן לקבלת תמיכה ללא מודעות לסוג התמיכה.

### פעילותיה של כיאן בתחום מניעת ההטרדה מינית

- העלאת מודעות באמצעות הסברה
- הרצאות וסדנאות בקרב הנשים הערביות
- פרויקט עידוד מינוי ממונות/ים ברשויות המקומיות הערביות למניעת הטרדה מינית
- ליווי הממונות באמצעות הקמת פורום הממונות כגוף תמיכה ומוקד תקשורת בין הממונות בכל הרשויות הערביות
- פורטל הכולל חומר מידע משפטי, ספרותי ומדריך בתחום ההטרדה המינית שהינו בשלבי הקמה

הקושי של העובדות לפנות הנחשפות להטרדה מינית לממונה והפחד מאובדן מקור פרנסה בעקבות תלונה מעידים על קושי חברתי בהתמודדות עם הנושא ועם בעיית ההטרדה המינית הקיימת נגד נשים בחברה הערבית, ואשר החוק אינו נותן לה מענה. מכאן, קיים צורך ניכר ליזום פעילות הסברה כללית ומאסיבית לכלל העובדים, ואף להעלות הנושא לסדר הציבורי בתוך החברה הערבית.

סקר שערך כיאן בנושא ישום הוראות החוק והתקנות ע"י המעביד וע"י הממונות למניעת הטרדה מינית בעבודה, שנערך במספר רשויות מקומיות ערביות מעלה תמונה קשה של אכיפה לקויה להוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית. עובדה זו נובעת מהתייחסות של המעביד לחוק.

הנתונים של הסקר גילו התנהלות שטחית מצד הממונות לחוק בכך שהן לא קיימו פעילות להדרכה והסבר לעובדים בעניין ההטרדה המינית בעבודה. מעבר לכך, הממונות לא הראו יוזמה לפעילות כלשהי מול המעביד, למען מילוי תפקידן כראוי, הן לא התייעצו איתן, לא העלו את הנושא לדיון בתוך הרשות, לא תיאמו איתן פעילויות שונות.

קיום הכשרות לממונות יאפשר להן למלא את תפקידן באופן מקצועי ומלא. הדבר השתקף מההכשרה שהקים ארגון כיאן לממונות על מניעת הטרדה מינית ברשויות המקומיות

הערביות, ואשר קיבלה היענות רבה מצד הממונות, שהביעו סיפוק רב מעצם הקמתה ומהתכנים שלה.

### המלצות כיאן:

- הגברת אכיפת החוק ע"י המעביד שתבטא בתליית תקנונים למניעת הטרדה מינית, הגברת פעילות הסברה והדרכה לעובדים, העלאת המודעות ועריכת ההשתלמויות.
- הכשרת ממונות מתאימות ובעלות כישורים למילוי הוראות החוק.
- הקמת פעילות הסברתית אינטנסיבית לנושא של הטרדה מינית נגד הנשים בתוך החברה הערבית והשלכותיה הקשות עליהן, הן מצד המעביד והן מצד גורמים אחראים נוספים במדינה.
- הגברת פעילות הפיקוח על אכיפת החוק למניעת הטרדה מינית מצד הגורמים האחראים על יישום החוק במדינה משרד התעשייה והמסחר, הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה.
- שינוי חקיקה לחוק מניעת הטרדה מינית ולתקנות, שיסדיר את תפקיד הממונה תוך התייחסות בפירוט לנקודות שלהלן:
  - הליך מינוי הממונה: בחירת ממונה לפי קריטריונים וכישורים מקצועיים ברורים.
  - הרחבת ופירוט תפקיד הממונה בכך שיכלול: חובות מפורטים ומקיפים בכל הנוגע להדרכה והסברה להעלאת מודעות בקרב העובדים, הודעה לעובדים על מינויה והדרך להשגתה, עבודה מול גורמים מקצועיים לשם מניעת הטרדה מינית.
  - הטלת חובה על המעביד להכשיר את הממונה בסמוך למינויה.
  - להקצות תקציבים ומשאבים לתפקיד הממונה שיתבטאו בתגמול כספי לממונה עצמה עבור מילוייה את תפקידה והקצאת תקציב מוגדר לפעילות ההסברה וההדרכה.
  - קביעת סנקציות הולמות בשל העדר אכיפה לחוק בכל הנוגע לאמור לעיל.