

עמותת איג'י - תקנון למניעת הטרדה מינית עבור עובדים ומתנדבים
בהתאם לסעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998

תוכן עניינים

פרק א: מבוא

1. רקע
2. עקרונות מנחים להתערבות במקרים של פגיעה מינית

פרק ב': מפרט תקנון למניעת הטרדה מינית

1. הגדרת הטרדה מינית, התנכלות ו"מסגרת יחסי עבודה"
2. תוצאות הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית ועילה לתביעת נזיקין)
3. מדיניות המעביד ותחומי אחריותו
4. מניעת הטרדה מינית והתנכלות
5. תהליך פנייה לשם תלונה על הטרדה או התנכלות
6. הליך התלונה אצל המעביד והטיפול בה

פרק ג: נספחים

- נספח א:** עקרונות ודגשים לשיחה עם נפגע/ת
- נספח ב:** עקרונות כלליים לשיחה והתמודדות חינוכית עם פוגע/ת
- נספח ג:** התמודדות חינוכית במעגל הפגיעה

פרק א': מבוא

1. רקע

מטרת מסמך זה היא להתמודד בצורה תנועתית עם תופעה של הטרדות ופגיעות מיניות, ולהבטיח התמודדות הולמת במקרים של פגיעות או הטרדות מיניות בארגון הקשורות בצוות השכיר ובמתנדבות.

אלימות מינית היא תופעה שקיימת בקרב האוכלוסייה כולה, בכל גיל, ובכל מעמד - בעיקר כלפי ילדות, מתבגרות ונשים, אך גם כלפי ילדים, מתבגרים וגברים.

בתור ארגון להט"בי יש לאיגי רצון ואחריות לעסוק בתחום הפגיעות מיניות בתוך הקהילה הגאה, תחום שסובל מהשתקה וחוסר היכרות בספירה הקהילתית כיום. לפגיעות מיניות בתוך הקהילה הגאה מאפיינים ייחודיים המוסיפים קשיים נוספים על תהליך ההתמודדות והמניעה, כגון בושה, "ארון כפול", פחד מחשיפה והיעדר פרטיות בתוך קהילה שבה "כולם מכירים את כולם". נדרשת מאיתנו היכרות עם המאפיינים הייחודיים של פגיעות בתוך הקהילה בה אנו עובדים וניסוח עקרונות התמודדות ומניעה שיבטיחו הגנה בפני פגיעה במרחבים שלנו.

בנוגע לצוות השכיר והמתנדבות החוק למניעת הטרדה מינית (1998) הינו המנחה את ההתמודדות. החוק מתייחס לכך שהטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנדיקין, החל בכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול תשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה. מושגים שאינם מוגדרים בתקנון זה, יקבלו את המשמעות שניתנה להם בחוק ובתקנות הנזכרים לעיל.

2. עקרונות מנחים להתערבות במקרים של פגיעה מינית

- **לתנועה יש זכות ואחריות להתמודד עם מקרים של פגיעה ואלימות מתוך תפיסת עולמה ולאור החוק**, ולקבל החלטות מושכלות ומנומקות על תהליך ההתמודדות ברמה המשמעתית וכן ברמה החינוכית (בירור, עירוב גורמים נוספים, קבלת החלטות חינוכיות, החלטה על החזרה לשגרה).
- **אנחנו גוף חינוכי חברתי לצד היותנו מעסיק. איננו גוף משפטי, חוקר או מעניש.** לכן עלינו לעצב את הכלים הרלוונטיים שצריכים לעמוד לרשותנו כדי לעמוד בחוק מצד אחד ומצד שני לפעול באופן חינוכי וחברתי מיטיב במקרים שיועלו בפנינו כמעסיק. בירור פרטי המקרה יעשה ברוח הארגון ולאור העקרונות הפדגוגיים והערכיים שלו, כלפי כל המעגלים הרלוונטיים למקרה.
- **הכרה:** יש להתייחס לכל נפגע ונפגעת ולמקרה הפגיעה שלו/ה תוך מתן הכרה בפגיעתם.
- **הפוגעת והנפגעת הם אחריותנו.** עלינו לפעול באופן רגיש ומיטיב כלפי כל הצדדים, במיוחד בטרם התבררו נסיבות המקרה באופן מלא. עלינו להדריך, ללוות ולהפנות את הצדדים על מנת לתת להם כלים להתמודד עם הפגיעה, הן עבור הנפגע והן עבור הפוגע במידה ויש בכך צורך.
- התנועה מחויבת לפעול ע"פ החוק ולכן עליה לאמץ את הנחיות הגופים הפורמאליים, במידה ואלה מעורבים (הרווחה והמשטרה).

- **התייעצות עם גורמי מקצוע:** תהליך הבירור וההחלטות יכללו התייעצות עם גורמי מקצוע (איש מקצוע שמלווה את התנועה, מרכז סיוע וכו').
- במקרים בהם מעורב שכיר או מתנדב המקרה ינוהל כולו על ידי הצוות הממונה להטרדות מיניות עם חשיפה מועטה בכל שניתן לגורמים אחרים בתנועה.
- **לכל פגיעה מינית יש השפעה על מעגלים שונים**, החל מהנפגעים/ות והפוגעים/ות עצמם וכלה בחבריהם, משפחותיהם ואנשי הצוות הנוספים. ההתמודדות עם המקרה תיעשה תוך התייחסות ואחריות לכלל המושפעים מהמקרה.
 - הפוגע/ת והנפגע/ת
 - מעגלי פגיעה אפשריים נוספים:
 - מתנדבים בארגון
 - שכירים.ות בארגון
 - הצוות המטפל במקרה
 - חניכי הפוגע/ת והנפגע/ת במסגרות השונות
- הנוהל הוא כלי מסדר ויש לקחת בחשבון שכל מקרה ידרוש קבלת החלטות בפני עצמו.

פרק ב': הגדרת הטרדה מינית, התנכלות ו"מסגרת יחסי עבודה"

1. מהי הטרדה מינית?

1. הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה ועל כל הרצף המגדרי.
2. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מבין צורות ההתנהגות הבאות:
 1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. **לדוגמה: מנהל פעילות המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.**
 2. מעשה מגונה. **לדוגמה: רכז או אחראי הנוגע במתנדב לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניו, בלא הסכמתו.**
 3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. **לדוגמה: מתנדבת מציעה לרכזת לצאת עמה וממשיכה להפעיל לחץ לכך למרות שהובהר לה שהיא אינה רוצה בכך.**
 4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. **לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.**
 5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו. **לדוגמה: אמירות או בדיחות שנוגעות בנטייתו המינית או המגדרית של מתנדב.**
 6. פרסום צילום, סרט, או הקלטה של אדם, המתמקדים המיניותו, ללא הסכמתו ובנסיבות העלולות להשפילו או לבזותו.
3. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
 1. ניצול של יחסי מרות בעבודה. **לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי העובדת שלו.**
 2. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל. **לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות כלפי חניך.**
 5. אי הסכמה: ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.
 6. חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
 1. סחיטה
 2. התייחסות מבזה או משפילה
 3. ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטד
 4. ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע
 5. ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי – של המטופל במטפל
 6. ניצול תלות או יחסי מרות בעבודה – של משתקם, כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007.

2. מהי התנכלות?

1. על פי חוק למניעת הטרדה מינית התנכלות היא פגיעה מכל סוג שמקורה בהטרדה מינית, תלונה או תביעה שהוגשו על הטרדה מינית כאשר מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או מתנדב.
2. על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988[2], התנכלות חלה גם לגבי מי שדורש עבודה או פונה להתנדבות.

3. יחסי מרות ותלות

1. יחסי מרות ותלות מתקיימים בכל מקרה שבו יש פערים בהירארכיה בשל תפקיד, מעמד, גיל וכל פער שמייצר יחסי כוחות בין אדם אחד למשנהו בהם קיימת סמכות או השפעה. יחסי אלו יכולים להיות ישירים ועקיפים, ומתקיימים בין צוות שכיר ומתנדבים כאחד.
2. יחסי מרות ותלות מתקיימים בארגון במצבים הבאים:
 1. יחסי מרות בעבודה ובהתנדבות - לדוגמא: בין מנהל לבין עובד, בין רכז לבין מדריך, בין מדריך קומונה לבין מתנדב שנת שירות ועוד.
 2. יחסי מרות כלפי קטינים - לדוגמא: בין מדריך ובין חניך, בין מתנדב שנת שירות לבין חניך ועוד.
 3. יחסי תלות כלפי מטופל - לדוגמא: בין איש צוות המערך הפסיכוסוציאלי לבין מתנדב או חניך, או בין סטודנט מתנדב לבין מטופל.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה, התנדבות ושירות"?

1. הטרדה מינית, התנכלות וניצול יחסי תלות או מרות יכולה להתקיים בכל אחד מהמצבים הבאים:
 1. במקום העבודה, ההתנדבות והשירות
 2. בכל מקום שבו מתנהלת פעילות מטעם הארגון - לדוגמא: מקומות פעילות כמו בתי ספר ומנהלים קהילתיים, סמינרים, אירועים חברתיים מטעם הארגון
 3. במהלך העבודה, ההתנדבות והפעילות
 4. במידה ומתקיימים יחסי מרות או תלות הטרדה והתנכלות חלים **בכל מרחב ובכל זמן**

גם מעבר לשעות העבודה או מקום העבודה.

5. התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

1. הטרדה מינית, התנכלות וניצול יחסי מרות הן תופעות פסולות, בלתי חוקיות, ונוגדות את ערכי הארגון.
2. התנהגויות אלו פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
3. הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות – גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998)[3]:
 1. עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;
 2. עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.
 3. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת.

6. מדיניות הארגון ואחריותו

1. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות הארגון וערכיו.
1. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה וההתנדבות ועומדות בניגוד למדיניות הארגון. הארגון מחויב ליצור מרחב עבודה והתנדבות בטוח ונקי מהטרדות מיניות והוא יפעל בחומרה בנוגע אליהן.
2. אחריות הארגון:

1. הארגון יפעל באמצעים העומדים לרשותו כדי למנוע הטרדה והתנכלות על ידי עובדים ומתנדבים, ויטפל ביעילות בהטרדה או התנכלות שידע עליהן.
2. הארגון ימנה לכל הפחות ממונה ראשית אחת אשר תעבור הכשרה מתאימה לטיפול במקרים.
3. הארגון יפעל כמיטב יכולתו לתיקון השלכות של פגיעה או התנכלות ככל שניתן.

7. מניעת הטרדה מינית והתנכלות

1. צעדי מנע
1. הארגון דורש מכל עובד ומתנדב להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה או התנדבות ולעשות ככל שביכולתו כדי למנוע אותם במידה ונחשף לקיומם של אלו.
2. הארגון דורש מכל מנהל, רכז ובעל תפקיד לקחת חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה והתנדבות.
2. פעולות הסברה והדרכה
1. הארגון יקיים פעולות הדרכה והסברה לכל הפחות אחת לשנה למניעת הטרדה מינית והתנכלות, וליצירת מרחב עבודה והתנדבות בטוח, מכבד ומיטיב לכלל הצוות השכיר והמתנדבים.
2. הארגון דורש מכל מתנדב ושכיר להשתתף בפעולות הסברה והדרכה תקופתיות כתנאי לפעילותו.
3. הארגון יקצה זמן ומשאבים דרושים לשם פעולות הסברה והדרכה אלו.
3. קבלת מידע
1. עובדים ומתנדבים זכאים לעיין ואף לקבל עותק של כל אחד מהבאים:
 - חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח 1994
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998
 - תקנון הארגון למניעת הטרדה מינית
 - קוד אתי של מתנדבים וצוות שכיר
2. כל עובד ומתנדב יכול לפנות לקבלת חומר ומידע מהממונות הארגוניות על פי הפרטים שיפורסמו.

8. מה לעשות אם הטרדת מינית או אם התנכלו לך?

1. אם שכיר או מתנדב סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
 1. טיפול באחריות הארגון: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת יחסי עבודה או התנדבות.
 2. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
 3. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, במסגרת התקופה הקבועה בסעיף 5 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958, תביעה בבית המשפט נגד:
 - המטריד או המתנכל בעצמו;
 - אם הוא טוען שהארגון אחראי, גם כנגד הארגון.

4. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים לעיל.

5. הארגון יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו במידה והליכים אלו מתנהלים במקביל.

9. הליך בירור תלונה וטיפול באחריות הארגון

1. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

1. עובד או מתנדב שטוען כי הטרד מינית או סבל מהתנכלות במסגרת העבודה, ההתנדבות או השירות בארגון.
2. אדם מחוץ לארגון שטוען כי עובד או מתנדב של הארגון הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה או שירות.
3. אדם מטעמו של מי שהוטרד המדווח על האירוע.
2. חובת דיווח על חשד להטרדה מינית או התנכלות
 1. כל אחד מהמוזכרים מטה מחוייב לדווח לממונה על כל חשד שהובא לידיעתו באופן מיידי:

1. בעל תפקיד שכיר שמונה על ידי הארגון בכל תפקיד שהוא.
2. מי שנבחר למלא תפקיד התנדבותי בארגון, לדוגמא: חברי וועד ואסיפה, מתנדבים בפעילות ועוד.
3. מדריך בכל מסגרת פעילות שהיא של הארגון כולל שנת השירות.
2. עובד או מתנדב שנודע לו על חשד להטרדה מינית או התנכלות חייב לדווח לממונה באופן מיידי בכל אחד מהמקרים הבאים:
 1. כאשר הנפגע הוא קטין.
 2. כאשר עניין התלונה הוא מעשה מגונה או עבירת מין חמורה.
 3. כאשר התלונה נוגעת למספר נפגעים או אם ידוע על מקרה הטרדה קודם של זה שהדיווח נעשה אודותיו.
3. עובד או מתנדב שנודע לו על חשד להטרדה או התנכלות ולא יידע את הממונה מפר את חובת הדיווח ועל כן עשויים להנקט נגדו צעדים משמעתיים.

10. תהליך הגשת התלונה

1. תלונה תוגש לכל אחת מן הממונות במידה ויש יותר מאחת על פי בחירתו של המדווח. זהות המטפלת בתלונה תקבע בהתאם לנסיבות.
2. במידה והממונה נמצאת בדרג שווה למי שאודותיו הוגשה התלונה הטיפול בתלונה ייעשה על ידי ממונה חיצונית בליווי מרכז הסיוע.
3. במידה והתלונה מוגשת כנגד בעל תפקיד בכיר תקבע הממונה את מי לצרף לתהליך הבירור מטעם מרכז הסיוע והוועד בהתאם לנסיבות.
4. אופן הגשת התלונה:
 1. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה
 2. במידה והוגשה תלונה בע"פ תעלה הממונה על הכתב את תוכן התלונה.
 3. על התלונה לכלול תיאור מקרה מפורט ובו זהות המעורבים, עדים, מועד ומקום האירוע, פרטי מעשה ההטרדה או ההתנכלות וכל מסמכים או פרטים נוספים הרלוונטיים בנוגע לאירוע.
 5. בירור התלונה:
 1. כאשר התקבלה תלונה הממונה תברר את התלונה ברגישות, יעילות ובהקדם האפשרי.
 2. הממונה תפעל ללא משוא פנים או דעה קדומה.
 3. במידה ויש לממונה נגיעה אישית בנושא התלונה או בנוגע למעורבים בה הטיפול יועבר לממונה חלופית או לגורם חיצוני במידת הצורך ועל פי הנסיבות.
 4. הממונה תפעל לבירור התלונה תוך הגנה מירבית על שלומם, כבודם ופרטיותם של כל המעורבים במקרה. ממונה לא תגלה מידע שעלה בבירור אלא לשם הצורך, ולא תשאל שאלות בקשר לעברם המיני של המעורבים במקרה שלא לצורך.
 5. הממונה תשמע את המתלונן, את הנילון, עדים במידה וישנם, ותבדוק כל מידע רלוונטי לבירור התלונה.
 6. הממונה תתעד את כלל העדויות והמידע שנאסף, ועל העדים לאשר בכתב את תוכן הדברים שהועלה על הכתב.
 7. על הממונה להעביר עותק למתלונן של עדותו.
 8. הממונה תיידע את המתלונן בנוגע למכלול האפשרויות העומדות בפניו ובכלל זה צעדים הקבועים בחוק, כמו גם הפנייה לגורמי טיפול וסיוע מתאימים.
 9. הממונה תלווה את המתלונן בשלבי הבירור השונים ותספק לו מידע אודות התהליך המתקיים.
 6. הגנה על מעורבים בבירור:
 1. הארגון יגן על המתלונן והעדים במהלך תהליך בירור התלונה ולאחריה מפני פגיעה כתוצאה מהגשת התלונה או כל פגיעה אחרת שעלולה לשבש את בירור התלונה או לפגוע במתלונן בשל תלונתו.
 2. הארגון יכול לנקוט בצעדים מידיים או בצעדי ביניים לשם קיום הגנה זו ככל שנסיבות העניין מצריכות זאת לרבות: השעייה, הפרדה בין המתלונן לנילון או העברת תפקיד של הנילון.

3. במידת האפשר תשמר אנונימיות של המתלונן והעדים כך שזהותם לא תחשף בתהליך הבירור.

7. חובת בדיקה: אם נודע לארגון על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יתבצע בירור על אודות המקרה לפי הסעיפים הנ"ל, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר הממונה גם את סיבת החזרה מהתלונה.

11. טיפול הארגון במקרה של הטרדה מינית או התנכלות על ידי עובד או מתנדב

1. קיבל מנכ"ל איגי את סיכומו והמלצותיו של הממונה יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

2. פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות.

3. אי נקיטת צעד כלשהו.

2. המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

3. המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

4. על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעביד:

1. ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

2. בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה וימסור החלטתו בכתב.

12. עיקר ההוראות המשמעתיות לענין הטרדה מינית והתנכלות

1. המעביד יפעל בהתאם להוראות תקנון זה.

2. הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות והמעביד יפעל נמרצות למגרן ממקום העבודה.

3. במידה ונוצר קשר מיני או רומנטי מכל סוג שהוא בין עובד או ממונה עם עובד או ממונה הכפוף אליו, נמצא ביחסי מרות תחתיו או אשר ישנם יחסי תלות כלשהם בין העובד לממונה, בין אם הקשר כאמור נוצר ביוזמת העובד ובין אם נוצר ביוזמת הממונה, ידווחו העובדים על הקשר לאחראי עליהם או לממונים בהקדם האפשרי.

4. עובד או ממונה שתוגש נגדו תלונה ייקרא לבירור אצל האחראי או אדם אחר שימונה לצורך כך על ידי המעביד, והתלונה כנגדו תיבדק ביעילות ובמהירות המירבית ולא יאוחר משבוע ימים לאחר שהוגשה התלונה נגדו.

5. עובד או ממונה שיימצא, לאחר שימוע בו ניתנה לו הזכות להציג את גרסתו, כי הטריד מינית או התנכל לעובד או ממונה אחר, יטופל במלוא חומרת הדיון, והמעביד רשאי לפעול כנגדו, לרבות העברתו למחלקה אחרת, הרחקתו הזמנית מהעבודה, פיטוריו, דיווח לרשויות וכל דרך פעולה אחרת שהמעביד מוצא לנכון לנקוט בה על מנת למנוע המשך ההטרדה המינית ולהגן על העובדים והממונים במקום העבודה.

פרק ג': נספחים

נספח א: עקרונות ודגשים לשיחה עם נפגע/ת

עקרונות אלה חלים על כלל השיחות והטיפול במקרה

- **הדהדו את חשיבות הפניה.** "טוב שפנית אלי, אני מניח/ה שזה היה לך מאוד קשה לעשות את זה ואני שמח/ה שאני יכול/ה להיות כתובת עבורך."
- **הקשיבו הקשבה פעילה** והתרכזו במה שהפונה מספר/ת. השתדלו להמעיט בשאלות שקוטעות את רצף הדיבור, ואפשרו שתיקות. אין לשאול שאלות "למה" - למה עליית אליו הביתה? איך לא חשבת ש...? שאלות שיש בהן משום הטלת אשמה על הנפגעת. אפשר לשאול שאלות פתוחות כמו: "יש עוד משהו שתרצי לספר לי? מה קרה אחר כך?".
- **הפגינו אמפתיה ואמון** - הבהירו לפונה שאתם מאמינים למה שסיפר/ה ושאתם מאוד מצטערים לשמוע על מה שקרה.
- **תיקוף המקרה** - פעמים רבות התקיפה המינית מלווה בתחושות של ספק ובלבול. אם הפונה מעלה ספקות לגבי חומרת הדברים, או מנסה להקטין את חומרתם, כדאי להגיד שהדברים שקרו חמורים ופסולים, ושהפונה לא מגזימ/ה ולא מדמיינ/ת. אין לנסות להקטין את המקרה או להפוך אותו ל"בסדר" (למשל, אמירות כמו "זו כנראה לא הייתה הכוונה" או "זה נעשה בטעות/בצחוק") אמירות כגון אלו יכולות לייצר תחושת אשמה אצל הנפגע/ת, ובנוסף יפגע ביכולת לטפל במקרה על כל משמעויותיו. הימנעו גם מ"הגדלת" המקרה (לדוגמא - "תשמעי זה אחת הפגיעות המיניות הנוראיות ששמעתי") ואל תשתמשו במילים שהנפגע/ת לא השתמשה בהן.
- **"נרמול" התגובה** - הרבה פעמים עולה תחושת אשמה גבוהה על התפקוד בזמן אמת. חשוב להבהיר לפונה שכל תגובה היא לגיטימית, והיא נורמלית במצב לא נורמלי (במיוחד תגובת הקיפאון שהיא שכיחה מאוד ומעוררת אשמה רבה). אנחנו אף פעם לא יודעות איך נגיב בזמן אמת, ויש את כל הסיבות להניח שהפונה עשתה מה שיכל/ה בזמן אמת.
- **הפחתת תחושת אשמה:** באם עולה מהנפגע/ת במהלך השיחה תחושת אשמה, הציעו בביטחון פרספקטיבה אחרת, שמורידה ממנה את האשמה: "את לא אשמה!", או "אני לא יכולה לקחת ממך את תחושת האשמה, אבל חשוב לי שתדעי שתמיד האשמה היא על מי שיבחר לנצל, לפגוע, לא לברר הסכמה ולעשות משהו בניגוד לרצון ולנכונות שלך".
- **הבינו את המצב:** כחלק מהחזרת השליטה לנפגע/ת נאפשר לה לשתף כמה שהיא רוצה ולא נלחץ עליה לספר מה שאינה מעוניינת, גם אם אנחנו רוצות לשמוע בשביל לסייע. עם זאת, חשוב להבין (גם אם זה בלי פרטים מדויקים) האם הפגיעה מתמשכת? האם היא קורית גם עכשיו (לאחרונה) או שמדובר באירוע שהיה בעבר והסתיים? האם הפוגע הוא אדם מוכר וחלק משגרת החיים של הפונה? האם יש צורך בטיפול רפואי בעקבות התקיפה?
- **אל תנסו לחנך** - הנפגע/ת אינה פנויה בשיחה הראשונית "ללמוד מהמקרה" ומלבד להגביר את תחושת האשמה, ככל הנראה לא תשיגו דבר.
- **בררו צרכים** - חשוב מאוד שתבינו מהו הצורך המרכזי של הפונה, כלומר מדוע בחר/ה לספר את הסיפור ומה היא/הוא צריכ/ה כרגע. התאימו את הסיוע לצורך של הפונה. אל תנסו לנחש מה הפונה צריכ/ה. ייתכן שבשלב זה הנפגע/ת מעוניינת רק בלשתף.
- **זכרו שאין להבטיח דברים שלא ניתן לעמוד בהם.** זוהי שיחה המתמקדת במתן הכרה ולגיטימציה, לעודד ולהעריך את הבחירה לשתף, ולברר מה הנפגע/ת הייתה רוצה. יש לזכור שתהליך ההתמודדות עשוי להיות ארוך ויש עוד שיקולים בהחלטה החינוכית שלנו שיצטרכו להילקח בחשבון, וההחלטה שתתקבל לא בהכרח תהיה זהה לרצון של הנפגע/ת (אך תמיד בידעיתה!). לכן, אין להבטיח בשיחה הראשונית הבטחות שלא ניתן לעמוד בהן, כמו למשל לשמור בסוד כאשר קיימת חובת דיווח או לפעול בדיוק לפי רצונות הנפגעת. במקום זאת יש להבטיח לפעול לטובת הנפגעת, ניתן להגיד במקום דברים כמו "אני איתך בזה", "אלך עם מה שסיפרת לי והסכמנו עליו ונחשוב יחד מה ניתן לעשות", "בואי נקבע שיחה נוספת על המקרה ואוכל גם לבדוק דברים נוספים".
- **תנו מידע** - תנו לפונה מידע שיכול לסייע בהתאם לצורך שעלה בשיחה (למשל: מידע על החוק, על אפשרויות טיפול, על מענה רפואי). במידה ואין ברשותכם את המידע - אל תנחשו ואל תמציאו. זוהי רק שיחה ראשונית ואפשר לחזור עם הפרטים אחרי בדיקה.

- **החזירו שליטה** – תקיפה מינית כרוכה באובדן שליטה מוחלט והרסני. בסיוע ננסה להשיב את תחושת השליטה בכל הניתן, על ידי פריסת אפשרויות הפעולה והשארית ההחלטה בידי הפונה. במידה וינקטו צעדים בהמשך, חשוב שכל הצעדים יהיו ידועים לפונה ושלא ינקטו צעדים מאחורי הגב. צעדים שיכולים לעלות בשיחה ראשונית:
 - השתתפות או חוסר השתתפות בפעילות
 - פניה למרכז סיוע (ביחד או לבד)
 - שיתוף עוד אנשים - מהמשפחה, מחברים, גורם מטפל
 - פניה לסיוע רפואי
 - פניה למשטרה
- **בררו מקורות תמיכה:** חשוב להבין במהלך השיחה האם יש גורם תומך/מסייע משמעותי בחיי הנפגע/ת (בת או בן משפחה/חבר-ה) שנמצא בתמונה או שהנפגע/ת רוצה לשתף ולעודד אותה לכך. במידה והנפגע/ת מטופלת כדאי לברר האם שיתפה או תרצה לשתף את המטפל/ת שלה. הציעו לפנות לגורמי סיוע נוספים כמו מרכז הסיוע.
- **עדכנו את הנפגע/ת שאתם/ן חייבות לעדכן את הממונה על הטרדות מיניות.** אפשר להסביר שזה חלק מהנוהל הארגוני להתמודדות במקרים כאלה והוא נועד לעזור. העדכון יעשה בכבוד ותוך שמירה מירבית על כבוד ופרטיות, וחשוב לך לעדכן אותה לפני. חשוב לזכור ולהבהיר- התהליך לא מבטיח סודיות אבל כן פרטיות וכבוד מירבי לפרטיות ולכבוד של כל המעורבים.
- **ודאות ביחס להמשך: סכמי את הדברים שהחלטתן והסכמתן עליהן במהלך השיחה ואת המועד הבא בו תדברו** בבהירות, למשל "אתקשר אליך מחר לשאול לשלומך, ייקח לי כמה ימים לחשוב ולהתייעץ, זה בסדר שאחזור עם עוד מחשבות ביום רביעי?". הדבר ייצור ודאות ותחושת שליטה ויעזור גם לך לפנות לפי מה שסוכם.
- **השאירו פתח לפניה חוזרת-** הזמינו את הנפגע/ת לפנות גם לפני השיחה הבאה.
- **הקשר הישיר עם הנפגע/ת יעשה דרך הממונה להטרדות מיניות** כאשר ישנה אפשרות לצרף איש צוות אותו שיתפו בפניה במידה והנפגע/ת רוצה מתוך הנחה שהפניה מעידה על בחירה של הנפגע/ת והבעת אמון.
- **תגובה חינוכית/מערכתית לא דורשת תמיד הסכמה של הנפגעת - אך תמיד תעשה בידיעת הנפגע/ת** תוך ניסיון לתת לה כמה שיותר ודאות ושקיפות. הפונה תהיה מעודכנת כל אחד מהשלבים: מועדי השיחות, ההחלטות שהתקבלו, עדכונים, הנוסחים בהם נשתמש כלפי כל מי שמעורבת. נתרש איתה מה יכולות להיות ההשלכות החיוביות והמאתגרות עבורה ומה יכול לסייע.
- **עדכון הפונה בהתקדמות:** יש לעדכן את הפונה בפעולות המוסכמות שנעשות (גם במידה והיא יודעת מתי ואיך הן ייעשו), במועד סמוך לפעולה שנעשתה, ובתאום מראש עם הפונה.
- **ודאות:** בכל סיום שיחה נקבע את הצעד הבא או נקודת המפגש הבאה. בנוסף, נניח תאריך סיום להחלטות כדי שהנפגע/ת תוכל להתכונן ולהרגיש שליטה על המתרחש. כדאי לתת תאריך ריאלי, גם אם נראה רחוק, ו/או לקבוע תאריך ביניים שעד אליו יקרו הדברים הבאים ובו תתקיים שיחת עדכון וחשיבה להמשך (ולא תאריך סיום מוחלט שלא לוקח בחשבון התרחשויות לא צפויות).
- **אנונימיות:** צריך להבין את הפונה שגם אם היא לא רוצה שנציין את שמה - יתכן שהדבר יתגלה ויתכן שפוגע/ת יעשה את החיבור. יכול להיות שמתוקף תרחיש זה הפונה תעדיף שלא תהיה שיחה עם הפוגע/ת.
- **ליווי הפונה ביחס לתרחישים שונים:** לגבי כל צעד ופעולה נתרש יחד עם הפונה מה יכולות להיות ההשלכות החיוביות וההשלכות המאתגרות עבורה, איך תרגיש במידה והדברים יתפתחו בכיוונים שונים ולא כפי שהיינו רוצים, כיצד תרגיש במקרים כאלה, ומה יכול לסייע לה בכל שלב.
- **אין לפעול בעבור הפונה-** ההתמודדות עם פגיעה מינית דורשת זמן ואורך רוח. נשתדל לא לבצע פעולות עבור הפונה (כמידת האפשר) בכדי להשאיר את השליטה בידיו/ה, גם אם הדבר יקח זמן.
- **שינוי והתפתחות רצונות:** יתכן שבמהלך התהליך תשנה הנפגע/ת את דעתו/ה בנוגע לצעדים שונים ששוחחתי והסכמת עליהם (לדוגמה תחליט שבסופו של דבר לא רוצה לספר למישהו, או כן רוצה שתתקיים שיחה עם הפוגע/ת). יש לאפשר זאת באופן מלא וללא שיפוטיות וביקורת, גם אם נעשו כבר צעדים שונים ביחס להחלטתו/ה הקודמת.

- **חיבור לסיוע:** עלינו להציע לנפגע/ת ליווי וסיוע רגשי ומקצועי ולוודא כי היא יודעת שסיוע זה עומד לרשותה בכל שלב בתהליך ואחריו:
- פגישה/שיחת טלפון/ צ'אט לבד או במשותף עם מרכז הסיוע לנפגעי ונפגעות תקיפה מינית
- פגישה או שיחה עם איש טיפול מהצוות הפסיכוסוציאלי.
- חיבור לטיפול מסובסד (סיוע ארוך טווח). ניתן להתייעץ עם מרכזי הסיוע הרלוונטיים לגבי גורמי טיפול המתמקדים בטרומה מינית.

נספח ב: עקרונות כלליים לשיחה והתמודדות חינוכית עם פוגע/ת

עקרונות כלליים

- **במידה והפוגע/ת היא/הוא מתנדב / עובד שלנו עלינו לפעול מתוך הבנת האחריות שלנו עליו.** עלינו להכיר ולקחת בחשבון את רגשותיו, התנהגותו והתהליך החינוכי שלו.
- תקיפה מינית נעשית במקרים רבים מתוך רצון לשליטה על מישהו חלש. התקיפה בדרך כלל מתקיימת מתוך תחושת השפלה וייאוש של התוקף/ת ובביטוי למצוקתו. ברוב המקרים מי שפגעה/ה פעם אחת ולא טופל, יחזור לפגוע שוב ושוב (באותו קורבן או קורבנות אחרים). מכאן, שהתערבות במקרה והתמודדות חינוכית, ככל שהן קשות ומורכבות, הן פעולות חשובות למניעת התנהגות פוגענית חוזרת.
- **ההתמודדות שלנו במקרה כלפי הפוגע/ת היא התמודדות חינוכית,** באמצעות כלים ושיחה חינוכית, ואינו הליך משפטי, פלילי או שיקומי. הליך הבירור, אם ייעשה, אינו הליך חקירה וההחלטות שיתקבלו על ידי הארגון נוגעות אך ורק לרבדים בחיי הפוגע/ת שנמצאים תחת אחריותנו או שקשורים בפעילות שלנו.
- בכדי להצליח לנהל שיחה עימו, **עלינו להימנע משיפוטיות והאשמה,** ולהתמקד בהקשבה ובשיקוף המעשה שעשה. עלינו להפריד בין המעשה לבין הפוגע/ת, ולהתייחס למעשה כשלעצמו, ולא לכל האופי או האישיות של הפוגע/ת.
- **לפוגע/ת יש זכות להיות מעודכנת/ת ומודעת/ת להליך הבירור,** לשלביו ולהחלטות המתקבלות בעקבותיו. יש לצמצם ככל האפשר את זמני חוסר הוודאות לגבי המקרה המדובר, ההשלכות האפשריות שלו וההתמודדות החינוכית איתו, ולפעול להקטנת משך הזמן בין השיחה הראשונית לשיתוף בהחלטה. יש לעדכן את הפוגע/ת בכל שלב: מועדי השיחות, ההחלטות שהתקבלו, עדכונים, הנוסחים בהם נשתמש כלפי כל מי שמעורבת.
- **שמירה על פרטיות וכבוד:** השיחות וההחלטות בתהליך ייעשו תוך מאמץ לשמירה על פרטיותו/ה וכבודו/ה של הפוגע/ת ככל הניתן.

עקרונות לשיחה עם פוגע/ת

עקרונות אלו יחולו במידה ותתקבל החלטה לקיים שיחה עם הפוגע/ת שהיה מעורב, לטענת הפונה, במקרה. השיחה תיעשה לאחר הליך הסכמה או יידוע של הנפגע/ת הפונה, ותוך התייעצות איתו לגבי הפרטים המובאים, המושגים שבהם נשתמש וההשלכות של השיחה עם הפוגע/ת.

- **הכנה:** יש להגיע לשיחה לאחר הכנה מספקת של הממונה להטרדות מיניות, ובמקרה הצורך אף מרכז הסיוע.
- **סבלנות:** יש לקחת בחשבון שבירור הוא תהליך של יותר משיחה אחת עם מי שמעורב/ת בפגיעה.
- **בירור הפרטים:** מטרת השיחה הראשונית היא הבנת מה שקרה. לעיתים נרצה להימנע מאימות או הטפה בשיחה או בשיחות הראשוניות.
- **הקשבה:** יש להקשיב לו באופן פרטי וביחידות, להקפיד על תגובה רגועה עד כמה שאפשר.
- **הפוגע/ת במרכז:** חשוב לנסות להעמיד את הפוגע/ת במרכז השיחה, להכיר בנרטיב שלו/ה, בתחושות, במחשבות ובהבנה שלו/ה את המציאות. חשוב להנכיח ולהכיר במורכבות הסיטואציה, בפרד מההשלכות של הבירור ובמצב חוסר הודאות
-

שהוא/היא נמצאת בה. הבירור הוא הזדמנות של הנפגע/ת והפוגע/ת לספר את הדברים כפי שהוא/היא מבינים אותם, ובירור עמדת האחריות לפגיעה.

- **בירור התייחסות הפוגע/ת למקרה:** יש לשאול את הפוגע כיצד הוא חווה את שאירע, ולהבין את הפרשנות שלו לסיטואציה. מכך, נוכל להסיק כיצד לשקף לו על שאירע, על מה הנסיבות שהובילו אותו לנהוג כך.
- **מסגור ארוע הפגיעה:** לאחר הבנת הפרשנות של הפוגע/ת ומניעיו, יש לספר לו את הסיפור במסגרת המבהירה את שאירע כראות עיניכם, **בהתחשב בניסוח ובפרטים שעליהם הסכמתם עם הנפגע/ת.** למשל "אני מבינה מתוך מה שאת אומרת שהכוונה שלך היתה ליצור חיבור, אך עברת גבול אדום, כאשר לא ביררת את רצונו/ה במגע כזה".
- **יש להתייחס למעשה הפוגעני של הפוגע/ת ולא אל אישיותו/ה:** "המעשה שעשית חמור ואינו מקובל..."
- יש למקד את השיחה בפעולות ובמחשבות של הפוגע/ת בסיטואציה ולא ביחסים עם הנפגע/ת או בהתנהגות שלו/ה לאחר המעשה.
- **ודאות:** יש להסביר לפוגע/ת על המשך ההתייחסות החינוכית למקרה, במידה ושלביו ידועים. יש לשתף אותו באילו גורמים בארגון יהיו מיוזעים (רכזת המפעל, רכזת דרך המשך והמלווה הפסיכוסוציאלי, צוות מרחב בטוח), ובאיזה תוכן כל גורם יהיה מיוזע.
- **לא להבטיח סודיות - ניתן להבטיח פרטיות אך לא סודיות.** ניתן להדגיש כי במהלך הליך הבירור ובפעולות שיגיעו אחריו אנו נעשה מאמץ לשמור על כבודו ופרטיותו של הפוגע/ת.
- **שיתוף בהחלטות שהתקבלו עד כה ובתנאים שבהם ייעשה הבירור:** במקרים מסוימים, לדוגמא, יתכן ויהיה צורך להרחיק זמנית את הפוגע/ת מהמסגרת לצורך הליך בירור נכון ובטוח או בשל חשש מפגיעה חוזרת. עלינו לשתף את הפוגע/ת בגבולות ההתמודדות ובאיזה שלב, אם בכלל, הם ישתנו.
- **שמירה על פרטיות המעורבים והנפגע/ת בפרט:** יש לברר עם הפוגע/ת מי מהסביבה הקרובה מכיר את המקרה ונניח גבולות ברורים לפוגע/ת ביחס לאפשרות לשוחח על המקרה. נבקש להימנע משיחה על המקרה עם מעגלים מסוימים ונדגיש מה מותר ואסור לפוגע/ת לעשות ביחס לנפגע/ת (אסור ליצור קשר, אסור להגיע לפעילות, אסור ליצור קשר עם בני משפחתה וכו'). מטרת הגבולות היא לייצר תנאים מיטיבים לבירור המקרה ולשמור על כלל המעורבים. להבהיר מה עשוי לקרות במידה והגבולות נחצים.
- **בירור מעגלי תמיכה:** יש לברר עם הפוגע/ת האם יש א.נשים קרובים שאיתם הוא/היא יכולים לשוחח (בהתחשב בגבולות השיתוף אותם הנחנו). יש לעודד את הפוגע/ת לשתף חבר/ה או בן משפחה קרובים ו/או גורם מקצועי שיכולים להיות איתם בהתמודדות ובתהליך. יש להציע חיבור למלווה הפסיכוסוציאלי, למרכז הסיוע או לגורמי טיפול נוספים המתמחים במקרים של פוגעים מינית, התנהגות מינית בלתי מותאמת וחציית גבולות בתחום המיניות.
- **סיכום השיחה:** נחזור על הדברים שעלו בשיחה, על השלבים הבאים שיקרו ומתי, ועל הגבולות שהצבנו (במידה והיו כאלה).
- **השארת פתח:** נדגיש בפני הפוגע/ת שהוא חשוב לנו ושנאנחנו אחראים גם עליו/יה בתוך התהליך. נזמין אותו לפנות אלינו

נספח ג: התמודדות חינוכית במעגל הפגיעה

עקרונות:

- יש לקחת בחשבון כי המקרה עצמו והטיפול בו ישפיעו על הסביבה הקרובה של המעורבים/ות. האחריות שלנו היא על כל הסביבה הקרובה והשותפים של הפוגע/ת והנפגע/ת, ועל היכולת שלהם להתמודד ולעבד את המקרה. ההשפעה מתבטאת בין היתר ב:
- היעדרות או שינוי בנוכחות של הפוגע/ת שנמצא/ת בתהליך בירור ו/או לאחר ההחלטה הסופית במקרה.
- שינוי בהתנהגות או בהשתתפות של הנפגע/ת.
- תחושות של חוסר ביטחון, חוסר אמון, פחד מהישנות המקרה או תחושה שה"בית לא בטוח".
- תחושות של כעס או דאגה כלפי המעורבים/ות.
- הצפה של תוכן אישי הקשור בפגיעה מינית, עם ובלי קשר למסגרת הפעילות.
- משבר אמון מול צוות ההדרכה, קושי בקבלת ההחלטות בנוגע לפגיעה והיחס לפוגע/ת.
- במידת הצורך ניתן לקיים התערבות קבוצתית אך בטרם התערבות כזו חשוב לנתח את המקרה, ולהגיע לשיחה הקבוצתית כשהמקרה והמהלך החינוכי ברור לצוות.
- יש להתייעץ עם הממונה על הטרדות מיניות ובמידת הצורך מרכז הסיוע.
- קיום התהליך עם הסביבה הקרובה יתקיים כמובן תוך התחשבות ב: רצון הנפגע/ת, שמירה על פרטיות המקרה, שלבי התהליך, וכל שיקול אחר שיעלה מתוך כל מקרה לגופו.
- תזמון: עדיף שההתערבות תהיה יחסית בסמיכות לאירוע עצמו, אך חשוב שההתערבות תיעשה לאחר הכנה מתאימה ובהתאם לתהליכים ולשיחות עם הפוגע/ת והנפגע/ת.
- לפני קיום התערבות קבוצתית נידע את הנפגע/ת והפוגע/ת בכך, ונשתף אותם באופי ההתערבות ובפרטים שיחשפו. נפעל להתחשב בבקשותיה/יו של הנפגע/ת לעניין הניסוח, התזמון או התוכן ככל שאפשר, אך יש לקחת בחשבון כי במקרים מסוימים השיתוף ייעשה בידיעת הנפגע/ת ולא בהתאמה מלאה לרצונתיו/ה.
- כל התערבות תיעשה תוך שמירה על פרטיותם וכבודם של המעורבים/ות וללא מסירת פרטים שלא לצורך.

שאלות שניתן להיעזר בהן בעיצוב תהליך ההתערבות:

- מהי מטרת ההתערבות הקבוצתית?
- מהו המסר המרכזי שחשוב לנו שיעבור לקבוצה?
- האם פרטי המקרה ידועים לכל הקבוצה? אילו פרטים חיוניים שידעו כולם ואילו יכולים להישמר בדיסקרטיות?
- האם המעורבים/ות יהיו נוכחים בשיחה? האם יהיו בה גם הפוגע/ת וגם הנפגע/ת? מה מקומם של המעורבים/ות בשיחה? האם יש להם תפקיד בה? האם נעשה מולן/ם תיאום ציפיות?
- מי הדמות שהכי מתאימה להנחות את ההתערבות? מה תפקידה/ו במסגרת?
- לאילו תגובות אנחנו מצפות/ים? כיצד נגיב בכל אחד מהמקרים?

אפשרויות התערבות:

- **שלב ראשון - "שיחת עצירה"** תתקיים שיחה כללית, בה מיידעים באופן מאד כללי אך ברור על כך שהיה מקרה של חציית גבול, מבהירים שאין מקום למקרים כאלו במסגרת, מצהירים על הצעד הבא, הזמנה לשיחות אישיות בנוגע למקרה או לחוויה ותחושה אישית, הבהרת הגבולות (לא להמשיך לעסוק בזה, לא לרכל וכו'). שיחה זו אינה על פרטי המקרה, אלא שיחת יידוע ויישור קו. לא נאפשר שיח רכילותי, פוגעני, או נבירה בפרטי המקרה. כאמור, נזמין לשיחות אישיות ושיחות עם מלווה הפסיכוסוציאלי כדי לדון בתכנים שעולים. נעשה כל מאמץ להחזיר את הביטחון במסגרת.
- **שלב שני - שיחות אישיות** שיחות אישיות עם מי שנחשפו למקרה. מטרת השיחות האישיות הן לתת כלים לתמיכה ולשים גבולות, לעבד רגשית את המשמעויות של פגיעה מינית, להוות אוזן קשבת ולראות אם עולים מקרי פגיעה נוספים, לתת ודאות ותחושת ביטחון ובתובת.
- **שלב שלישי - תהליך חינוכי** במרחק זמן מה מהאירוע, שייקבע מיד לאחר "סגירת" המקרה, יעברו הקבוצות תהליך בנושא של גבולות, בירור מושגים, האשמת הקורבן, סולידריות והתערבות, מיניות בריאה, מגע וכו'. המקרה עצמו ופרטיו לא ידוברו בתהליך, במידה והם יעלו אותו, תהיה הרחקה, לשיח עקרוני וכללי על פגיעה מינית, יחסי כוח, מגדר וכיוצ"ב.