



שלום, אלי

TheMarker

ניווט חיפוש

TheMarker | Markerweek

"אמרו לי שהצלחתי להביא עסקות כי אני אישה ויש לי ציצי"

העדויות הקשות: נשים בהיי-טק הישראלי חושפות לראשונה הטרדות מיניות שעברו

ענבל אורפז 27 ביולי 2017 התראות במייל

זה קרה לפני חצי שנה, כשהילה (שם בדוי) היתה בחוף המערבי בארה"ב, בעיצומו של מסע גיוס הון למיזם שלה. הימים היו אינטנסיביים וכללו פגישות מבוקר עד לילה עם משקיעים, רובם בעלי הון פרטיים, שמתעניינים בטכנולוגיה ויכולים לכתוב צ'קים גדולים, ומנהלי השקעות של משפחות עשירות. הילה, 29, שעובדת כבר שש שנים בעולם הסטארט־אפים הישראלי, היתה רגילה למסעות גיוסי ההון בחו"ל שכללו פגישות רבות בזמן קצר. אבל באותו יום אירע מקרה שהפתיע אותה.

"הגענו לפגישה עם משקיע, יהודי־אמריקאי אוהב ישראל, שחיבר אלינו משקיע אחר שפגשנו", היא מספרת. "הגעתי עם שני השותפים שלי. המשקיע הוא בחור שהגיע מכלום, עשה הרבה כסף והחליט להשקיע בסטארט־אפים צעירים. הפגישה התקיימה בבית קפה של מלון, לא משהו חריג. התיישבנו בשולחן מלבני של ארבעה אנשים, והוא אמר היה לשבת מולי, אבל כשהוא הגיע לפגישה הוא הזיז את הכיסא והתיישב בראש השולחן, קרוב אלי. זה היה מוזר, אבל זרמנו עם זה.

"אני הובלתי את הפגישות שקיימנו, וגם בפגישה הזו התחלתי לספר על החברה, מה אנחנו רוצים לבנות והחזון שלנו. הרגשתי שהפיץ' (הצגת הסטארט־אפ) מדהים. הייתי באקסטזה. המשקיע הסתכל, הנהן ושאל כמה שאלות. נראה היה שהוא ממש זורם. אחרי שסיימתי, המשקיע התחיל לשאול את השותפים שלי שאלות מקצועיות על הרקע הקודם שלהם. אותי הוא שאל שאלה אישיות, ותוך כדי שם את היד שלו מעל הברך שלי, מתחת לשמלה. הרגשתי את היד שלו מתחילה לטפס למעלה.

"באותו רגע הבנתי שהפגישה הסתיימה. הזזתי לו מיד את היד. עניתי על השאלה האישית שהוא שאל וניסיתי לא להראות שאני נסערת. קמתי והלכתי לשירותים להירגע, לנשום. כשחזרתי הפגישה הסתיימה כרגיל. המשקיע לחץ לשותפים שלי את היד ואותי נישק על הלחי. הוא אמר שזה מעניין ושנהיה בקשר", היא מספרת.

מבחינת הילה, הרגע הקשה באמת היה דווקא אחרי שהפגישה הסתיימה. "לא הכנתי את עצמי למה שקרה כשנכנסתי עם השותפים שלי למעלית והדלתות נסגרו. אני כבר רגילה לכך שבפגישות רק רואים את הגיל שלי, הציצי והשמלה, ששואלים שאלות אישיות ומדברים אלי כמו אל ילדה. אבל לא הייתי מוכנה לתגובה של השותפים שלי. הם העירו לי על זה שהפגישות אתי מסתיימות באווירה לא טובה, שאני מפוצצת עסקות כי הייתי פחות נחמדה. הם אמרו לי 'אל תיתני לעקרונות הפמיניסטיים שלך לגרום לך לחוסר ביטחון'. הכי נפגעת מכך שהם לא ראו אותי. אני בספק גדול אם הם לא ראו ידיים נודדות אלי בזמן הפגישה".

מאוחר יותר כתב המשקיע לשותפים שהוא ישמח לדבר על הפרטים בארוחת ערב עם הילה ב-23:00 בלילה. "כמובן שלא הסכמתי ללכת לארוחת הערב", היא מבהירה. השותפים, אנב, לא הבינו מה הבעיה בזה — וההשקעה לא יצאה לפועל. "אני כבר לא מתרגשת ממשקיע ששולח ידיים או רוצה להיפגש לארוחת ערב בשעה מאוחרת מדי. זה לא חריג. מבחינת המשקיעים האלה, המשמעות של כסף היא כוח, והכוח הזה מאפשר להם לעשות מה שהם רוצים ואף אחד לא יגיד להם כלום. אבל לא הכנתי את עצמי להתמודדות עם השותפים שלא ראו אותי — ועוד האשימו אותי".

את הסיפור הזה הילה סיפרה בקושי רב. בשיחות המקדימות לראיון היא הביעה תמיכה גדולה בכתבה מהסוג הזה, רצתה לתרום לה וחשבה שחשוב מאוד שתראה אור. היא שמחה שאנחנו אוספים עדויות של נשים נוספות, אבל באשר לה — היא העדיפה לספר על האווירה הכללית, המטרידה והשוביניסטית בסצנת ההיי־טק והסטארט־אפים הישראלית, ולא לספר סיפור אישי. היא גם לא ידעה איזה מהאירועים שחווה היא מעוניינת לשתף. החשש העיקרי שלה היה שהסיפורים שלה יחשפו סימנים שדרכם אפשר יהיה לזהות אותה. החשש הזה כמובן לא חריג: סיפורים אישיים מהסוג הזה בתעשייה לרוב לא נחשפים — למוטרדות יש יותר מדי מה להפסיד והן מעדיפות להמשיך הלאה.

"הרבה נשים עוברות חוויות של השפלה והקטנה שנובעת מכך שהן נשים, אבל הן לא מוכנות לדבר על זה", מסבירה תמר (שם בדוי), 32, לשעבר בכירה בסטארט־אפ. "זה לא סקסי. נשים לא מוכנות לספר דברים שקרו להן כי יש תופעה של האשמת הקורבן. אם מישהי תהיה מספיק אמיצה, או מטומטמת, לצאת החוצה ולספר את הסיפור, יפנו אליה אצבעות מאשימות ויגידו — אולי היא לא היתה מקצועית, אולי היא לא רוצה לספר שהעזיבו אותה, למה היא לא אמרה 'לא' כשזה קרה, למה היא לא התלוננה, איך איפשרה למצב הזה לקרות. נשים פוחדות שזה יתנקם בהן. אם הן יתלוננו, זה ילך הלאה, למשל כשהן יגיעו למקום העבודה הבא. נשים לא רוצות לקחת

את הסיכון, ובסופו של דבר הן משלמות את המחיר. אני, למשל, נאלצתי לקום ולעזוב מקום עבודה בגלל זה".

שייכות למגדר "הלא נכון"

בשבועות האחרונים נהפכה תופעת ההטרדות המיניות לאחד הנושאים הכי מדוברים בעמק הסיליקון, וגם ישראלים שחוזרים משם מספרים שזו שיחת היום. באופן חסר תקדים, אנשי הון סיכון מובילים נחשפו על ידי המתלוננות באופן גלוי ונדרשו לשלם בכיסאם על הטרדות שביצעו. כך, לראשונה עלה לסדר היום הציבורי נושא ההטרדות המיניות בחברות הטכנולוגיה וגופי ההשקעות. עד כה הטיפול בנושאים האלה נסגר מאחורי דלתות סגורות, בכירים לא נענשו והיה קשר שתיקה בנושא.

כך למשל, דייב מקלור, מייסד גוף ההשקעות 500 startups, הודיע בתחילת יולי על התפטרותו בעקבות תלונות שפורסמו נגדו. "אני חלאה. אני מתנצל", כתב מקלור בכותרת פוסט שפירסם בבלוג שלו, שבו התנצל על התנהגותו כלפי נשים. "גרמתי לאנשים להיות במצבים בלתי הולמים, וניצלתי את זה באופן אנוכי במקום שבו הייתי צריך לפעול אחרת. ההתנהגות שלי היתה שגויה ובלתי נסלחת", כתב.

יזמת ההיי־טק שרה קונסט טענה ב"ניו יורק טיימס" כי מקלור שלח לה הודעות בעל תוכן מיני בלתי הולם אחרי שדן עמה בהצעת עבודה פוטנציאלית. יזמת אחרת תיארה מפגש מקצועי שהתקיים בדירתה עם אנשים נוספים, שאחריו מקלור הטריד אותה. היזמת, שריל יאו, תיארה בפוסט כיצד מקלור "דחף עצמו לכיווני עד שנדחקתי לפינה, יצר מגע כדי לנשק אותי ואמר משהו כמו: 'רק לילה אחד, אנא, רק הפעם'".

עדויות פורסמו גם נגד אנשי ההון סיכון האמריקאים כריס סאקה מלוארקייס קפיטל וג'סטין קלדבק מביינרי קפיטל. באתר התחקירים בתחום ההיי־טק, האינפורמיישן, פורסמו שש עדויות של נשים שהתלוננו על קלדבק, ובעקבותיהן הוא השעה עצמו מתפקידו ופירסם התנצלות. קלדבק הציע לאחת המתלוננות לקיים עמו יחסי מין בזמן שהציע לה תפקיד באופן לא רשמי. תלונות אחרות נגעו להודעות SMS בעלות תוכן מיני מפורש אותן שלח.

סוזן הו, מייסדת שותפה של ג'ורני (Journy), שירות הזמנת טיולים, אמרה כי קלדבק שלח לה הודעות SMS באמצע הלילה ובהן הציע שייפגשו — זאת, בזמן שהם היו במשא ומתן לגבי השקעה שלו בסטארט־אפ שלה. לייטי הסו, גם היא מייסדת של ג'ורני, אמרה כי קלדבק חפן אותה מתחת לשולחן בבר.

ואולם הפרשות האחרונות בעמק הסיליקון נוגעות לא רק למשקיעים. 20 עובדים פוטרו באחרונה מחברת שיתוף הנסיעות והסטארט־אפ בעל השווי הגבוה בעולם, אובר, בעקבות חקירה פנימית בנוגע ל-47 הטרדות מיניות ובעיות אחרות בחברה – כולן קשורות לתרבות ארגונית לקויה, כולל ביריונות ואפליה.

הדי הטלטלה בעמק הסיליקון נשמעים גם בישראל. בכתבה זו מופיעות עדויות ראשונות של נשים בתפקידי מפתח, שבנו את עצמן בזכות כישרון, נחישות והתגברות על מכשולים בדרך, שלפעמים נבעו מכך שהן שייכות למגדר "הלא נכון". הוב חייהן המקצועיים הן היו מיעוט בחדרי הישיבות, לעתים קרובות נשים יחידות בחדר מלא גברים, ולא אחת גם הצעירות ביותר. כולן ביקשו להישאר בעילום שם, מפני שהפחד להיות מסומנות כ"אלה שמדברות על הטרדות מיניות", חזק יותר.

גם דנה (שם בדוי), 30, יזמת בתחום המסחר המקוון, הוטדה מינית במהלך ניסיון גיוס הון לסטארט־אפ שלה. האירוע היה כה טראומטי עבורה, שלאחריו החליטה לוותר על הכנסת משקיעים חיצוניים לחברה. את המיזם שלה בתחום המסחר האלקטרוני הקימה דנה ב-2014 וגייסה כ-200 אלף דולר ממשקיעים פרטיים. בשנה שעברה היא רצתה לגייס מימון ממשקיעי ההון סיכון בישראל כדי להמשיך להצמיח את העסק שלה. "הדבר הראשון שגיליתי בעולם הסטארט־אפים וההון סיכון הוא שאנשים משקיעים באנשים", היא מספרת.

המפגש הראשון שלה עם תעשיית ההון סיכון הישראלית היה חיובי: היא פגשה משקיעים שהפנו אותה למשקיעים אחרים. כך היא הגיעה לפגישה באחת מקרנות ההון סיכון הישראליות הגדולות והוותיקות. "זה היה מדהים בעיני להיפגש עם הקרן, שמעתי עליהם הרבה לפני כן", מספרת דנה. הפגישה הראשונה שלה, שנערכה עם אחד השותפים, היתה מצוינת והם רצו להתקדם – ושוחחו שוב בטלפון על המספרים של החברה ועל תנאי שיתוף הפעולה. הפגישה הבאה שנקבעה נועדה לדון בפרטים.

לדברי דנה, "הפגישה עם השותף הבכיר התקיימה בצפון תל אביב, בבית קפה יוקרתי לא רחוק מהמשרד של הקרן, אחר הצהריים. מבחינתי זה היה נטו מקצועי. עשיתי את הפיץ', דיברנו על איך אנחנו יכולים לשתף פעולה. פתאום הוא מתחיל לספר לי את הסיפור האישי שלו. עשיתי פאזזה והקשבתי לו, היה לי חשוב לייצר אמפתיה כדי שהאווירה תהיה חיובית. חיכיתי שהפאזזה האישית תתחבר חזרה למקום המקצועי, אבל זה לא קרה. הוא אמר שיופי שאני מקשיבה לו, ושם לי יד על הרגל. קפאתי. שיניתי את הישיבה, הרגשתי לא בנוח. ועוד פעם, היד שלו על הרגל שלי. זה קרה

שלוש פעמים. אחרי שעה אמרתי לו שאני צריכה ללכת. הבנתי שאני מטומטמת ואני חייבת לעוף משם. הוא לא התווכח. רציתי לברוח. הוא הבין את ההתרחשות. הוא הלך אחרי ובא לנשק אותי וניסה לחבק אותי. קפאתי. אמרתי תודה רבה. הייתי בהלם".

ההטרדה מצד המשקיע לא נגמרה באותה פגישה. "בשבועות אחרי הפגישה הוא התקשר אלי ושלח לי הודעות. הוא רצה להיפגש ולהתקדם בהשקעה. אמרתי 'לא תודה', ואז הוא התחיל לשאול מה הבעיה ולומר שהוא לא מבין מה הבעיה. שם סיימתי את זה. חסמתי אותו מכל רשת חברתית".

הלקחים שהפיקה דנה היו חד־משמעיים: "אחרי האירוע הזה הפסקתי לפגוש משקיעים. לא רוצה להיות מולם לבד כשאני מגייסת כסף". צעד נוסף שהיא נקטה הוא גיוס שותף שכיום מוביל יחד עמה את החברה. "האירוע הזה ריסק לי את הביטחון והייתי צריכה את האיזון". בתשובה לשאלה אם נשים לא יכולות להוביל חברות בכוחות עצמן היא עונה: "צריך מישהו עם קול נמוך שיפזוק על השולחן". גם כיום דנה מעדיפה לא לספר על האירוע הזה בסביבתה ולהתמקד בעשייה העסקית שלה. "אני לא רוצה להיות מזוהה בתור זו שמדברת על הטרדות מיניות", היא מסבירה.

"אני מוצר. אמכור את עצמי בכל מקום"

לא במקרה גם דנה וגם הילה מתארות מצבים קשים מול משקיעים. הסיטואציה שבה נשים יזמות מגייסות הון ממשקיעי הון סיכון גברים עשויה להיות נפיצה בגלל מאזן הכוחות בה. לעתים קרובות בולט במעמד זה פער הגילים בין יזמת צעירה למשקיע מבוגר ממנה, ופער הניסיון המקצועי בין יזמת מתחילה וחסרת קשרים למשקיע מנוסה, מוערך ומוכר. כמו כן, מבחינת היזמת, מדובר ברגע הרה גורל שיכול לקבוע את המשך דרכה של החברה שהקימה, כך שהסיכון מבחינתה גבוה והיא תולה תקוות רבות בכסף שהיא יכולה לגייס מאותו משקיע.

הסיטואציה הזאת, מסבירה דנה, שונה במהותה מאינטראקציות עסקיות אחרות, דוגמת מפגשים עם לקוחות, ספקים וגורמים אחרים. "כשאת פוגשת לקוחות, זה תן וקח. לא מוכרים להם מיליון דולר. בסיטואציה של השקעה, כשעתידי החברה תלוי בזה, זה שונה", היא אומרת. בגלל מאפייני הסיטואציה, היזמת נדרשת למכור בהתלהבות את החברה שהקימה. "כשאני מוכרת את החברה — אני מוכרת את עצמי, אין מה לעשות. אנשים משקיעים בך. אני מוצר. אני אמכור את עצמי בכל מקום, והעסק שלי יקום ויפול על איך שהתמודדתי. הרגשתי שהראיתי יותר מדי תשוקה והתלהבות ושהוא מקבל את זה לא נכון. אבל מה זה אומר בכלל 'תני את מה

שיש לך? אני לא יכולה לא לעשות את זה, כי אני לא אוכל לקדם את הפרויקט הבא שלי. באותה נקודה הבנתי שהמחיר הזה גבוה מדי. זה גם ככה כל כך קשה להיות אשה — לחשוב פעמיים על מה שאת לובשת, מה שאת אומרת. אנחנו כל הזמן במודעות עצמית גבוהה".

"היחסים בין יזמים למשקיעים לא דומים ליחסים בין עובדים בחברות היי־טק גדולות", מסבירה ורד רביב־שוורץ, סמנכ"לית תפעול בחברת ההיי־טק הישראלית פייבר. "בחברה גדולה אין לגבר כוח להכריע את גורלה של אשה, ויש מנגנונים שמאפשרים דיווח ויגרמו לכך שהוא יאבד את מקום עבודתו. לעומת זאת, ביחסי הכוחות של משקיע־יזמת יש לה מה להפסיד אם תתלונן".

למיגור ההטרדות המיניות הנעשות על ידי משקיעי הון סיכון יש משמעות נוספת: כספי ההון סיכון הם הדם הזורם בתעשיית הסטארט־אפים ומניעים אותה קדימה — בלי מימון חברות לא יכולות לצמוח. המשקיעים הם אלה שקובעים את זהות החברות שישרדו ויצמחו. תעשיית ההון סיכון נשלטת ברובה המוחלט על ידי גברים, ובחלק גדול מקרנות ההון סיכון בישראל אין בכלל שותפות נשים, בוודאי לא בתפקידי ההשקעה הבכירים. כתוצאה מכך, יזמת בהכרח תידרש לגייס הון מגברים. מחקרים שפורסמו באחרונה בעולם הראו הטיה בלתי־מודעת שיש למשקיעים נגד יזמות, שמצמצמת את סיכויי ההצלחה שלהן לגייס הון.

כל עוד יזמות יחוו הטרדה מינית במהלך גיוס הון, מעט מאוד נשים יקימו חברות — וזה כאשר כיום מדובר במספרים קטנים מאוד, 7.5% מכלל החברות בישראל, על פי נתוני חברת המחקר IVC.

"הם מרשים לעצמם לנצל את מעמדם"

בפוסט שפירסם מקלור מ-500 startups הוא לכאורה מביע התנצלות ולוקח אחריות על המעשים שלו, אך לדעת עו"ד יפעת בלפר, מנהלת תחום מניעת הטרדה מינית באיגוד ומרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית, "הפוסט הזה למעשה מזקק את התפישה של הטרדות על ידי משקיעים, דירקטורים ובכירים: אנשים בעמדות של כוח וכסף בעלי יכולת להגיד את מה שהם רוצים", היא אומרת. "הוא לא תופש את עצמו כמטרידן וכעבריין, מקסימום 'מניאק לנשים'. אלה גברים שמרשים לעצמם מתוך עמדת כוח ותחושה שהם מנהלים את העולם ויכולים לנצל את מעמדם".

לא רק המטרידים לא תמיד מבינים מה הבעיה, אלא גם נשים וגברים אחרים. ידיעות בנושא שפורסמו בשבוע האחרון ב-TheMarker איפשרו לנו להתרשם מתגובות

הקוראים. לא מעט גולשים שקראו חלק מהעדויות של נשים המרואיינות לכתבה לא מבינים על מה המהומה. "בעידן הטלפון החכם ניתן לצלם ולהקליט, מה מונע מהן להתלונן, עם הוכחות כאלה אף אחד לא יעיף אותן, נהפוך הוא — למטריד יש סיכוי לעוף", כתבה גולשת אחת. "כל התחלה היא הטרדה בעיניים של אנשים מסוימים — רק בארץ", כתב גולש אחר, ואחר הוסיף הערה ברוח דומה: "אז התחיל אתך...מה קרה? היית צריכה לשים לו גבול בפעם הראשונה".

ייתכן שאחת הסיבות לכך שיש המתקשים לזהות את ההטרדות נובעת מסביבת העבודה של התעשייה, שעלולה להיות מבלבלת. "הארגונים בהיי־טק גבריים במהותם", אומרת בלפר. "זו אוכלוסיה צעירה ברובה, שנמצאת בעבודה שעות ממושכות וארוכות ויש נסיעות עבודה לחו"ל. בסטארט־אפים יכולים לעבוד אל תוך הלילה ואז לצאת לשתות בירה, ובאמצע היום לצאת להפסקת צהריים ארוכה. נוצר טשטוש גבולות בנסיעות לחו"ל, ביציאות משותפות ובשעות הארוכות. טשטוש הגבולות יכול לבוא לידי ביטוי גם בהטרדות מיניות".

מיכל, 30, יועצת לסטארט־אפים, מתארת אירוע כזה: "פגשתי לארוחת ערב מקצועית בכיר מהתעשייה שאני בקשר אתו כבר כמה שנים. הוא גבר נשוי עם ילדים. שנינו היינו באותו זמן בנסיעה לחו"ל באותו מקום. בשלב מסוים הוא ליטף לי את השיער. ביקשתי שיפסיק. לא רציתי להיות שם, אבל לא הצלחתי לקחת את עצמי וללכת. בסוף הערב הוא הושיט לי יד ללחיצה, ושלוש פעמים חזר על כך שהוא לא היה רוצה שהערב ייגמר רק בלחיצת יד. ברחתי משם".

גם שי (שם בדוי), 35, בכירה לשעבר בסטארט־אפ ישראלי גדול, מספרת על מקרה שאירע בכנס בחו"ל: "איש הון סיכון ישראלי שהכרתי גם היה בו והתעקש לפגוש אותי. זה אדם נשוי עם משפחה והוא חיפש סיבות לעלות אלי לחדר. ממש הייתי צריכה להמציא תירוצים כדי להרחיק אותו ממני ולגרום לו להפסיק לשלוח לי הודעות".

עדות נוספת שממחישה את מה שקורה מחוץ לגבולות המשרד מספקת תמר, שעזבה על רקע האווירה בחברה שבה עבדה: "באחד הערבים יצאנו לשתות כל הצוות של החברה. אחד המייסדים אמר לעובדות זמניות שהצטרפו לחברה 'אנחנו שמחים שהצטרפתן אלינו — אנחנו הולכים להשתמש בכל מה שיש לכן, כולל הנשיות שלכן'. הן ציחקו במבוכה. אותי זה העמיד במקום לא נעים בתור מי שניהלה אותן".

זאת לא היתה התקרית היחידה שתמר היתה עדה לה באותה חברה, שהיא היתה חלק מהגרעין המייסד שלה. "אחד המייסדים בחברה הטריד שותפה עסקית שהיינו

אתה בקשר. היא סיפרה לי באחת הפגישות שלנו שהוא הטריד אותה והראתה לי הודעות ששלח לה. שמעתי תלונות כאלה מעוד גורמים ובתוך החברה עוד אנשים ידעו, אבל היה קשר שתיקה לגבי זה. זה גרם לי להתבייש בארגון שהייתי שותפה להקמה שלו".

"יכול להיות שההייטק הוא הצבא של לפני 40 שנה", אומרת בלפר, "כיום ההייטק הוא זירה לא מאובחנת מבחינת הטרדות מיניות, כאילו היא נמצאת מתחת לרדאר. יודעים שזה קורה בצבא, במשטרה, במגזר הציבורי — אבל ההייטק נתפש כנקי".

"את צריכה להיות סחבק ולהתאים את עצמך"

האבחנה של בלפר מדויקת מבחינת המרואיינות לכתבה זו, שמדווחות על סביבת עבודה עוינת מעצם היותן מיעוט נשי בסביבה שוביניסטית. "כשהצלחתי להביא עסקות אמרו לי שהצלחתי כי אני אישה ויש לי יצי" ואוהבים בחורות כמוני", מספרת תמר. "אם לא הצלחתי להביא עסקות, אמרו שזה מפני שאני אישה ולא מבינה בביזנס. הקטינו אותי. הרגשתי שלא משנה אם אני עושה דברים טוב או רע, הכל יחזור להיותי אישה, ועוד צעירה".

"ב-99% מהזמן, בפגישות עם יזמים או משקיעים אחרים, אני האישה היחידה בחדר", מספרת דניאל (שם בדוי), 30, שעובדת בצוות השקעות של קרן הון סיכון ישראלית. "מסביבי יש אגו מתפוצץ של גברים. אני נתקלת כל הזמן בהערות מטומטמות שמקטינות אותי, למשל, יזם אמר עלי ליד השותף הבכיר בקרן משהו בסגנון 'היא כולה אנליסטית'. לפעמים אני עונה לאנשים האלה ומעמידה אותם במקומם, אבל אף פעם לא קיבלתי גיבוי מהמנהלים שלי או מיתר הגברים שנכחו בסיטואציה. עוד לא קרה שהגנו עלי. כל ההטרדות שחוויתי היו מיזמים, מנהלים בחברות הגדולות וועצים למיניהם. לשמחתי, המנהלים שלי הם לא כאלה, אחרת הייתי פורשת מזמן, אבל בכל הקשור לנושא הזה, התעשייה הזאת זוועה".

אחד המאפיינים של חברות ההייטק, שעליו מצביעות העובדות בענף, הוא השיח השוביניסטי והמיני בהן — שנחשב ללגיטימי. השיח הזה מתאפשר, בין היתר, כי נשים הן מיעוט בסביבה הזאת: כ-35% מעובדי ההייטק ופחות מרבע בתפקידי הליבה הטכנולוגיים. כתוצאה מכך, לעתים קרובות הן עדות לשיח גברים, שגם אם הוא לא נוגע ישירות אליהן, הן אינן חשות בו בנוח. סביבה כזו מעוררת כמובן אינוחות לא רק בקרב נשים, ועשויה להפריע לעובדים נוספים.

"האווירה בחברות היי־טק היא מינית, פלרטטנית", אומרת בלפר, שנמצאת בקשר עם אחראיות על הטרדות מיניות בחברות היי־טק ישראליות. "השיח מאופיין בדיבור על מין, זריקת בדיחות. זה שיח שלא נתפש מטריד — הוא פמיליירי, חברמני, זה הווי. נשים בהיי־טק נמצאות כל הזמן בקונטקסט הזה. מתוקף היותה כזו, זו סביבה שמדירה נשים".

"ערכנו קוקטייל לסטארט־אפים בתעשייה", מספרת דניאל. "אחד מהיזמים שהיו שם פנה לברמנית, שלבשה בגד עם מחשוף די עמוק, ואמר לה 'תפתחי עוד החולצה'. אחרי זה סיפרו לי שעוד יזמים הטרידו אותה עם הערות דוחות".

תמר היזמת מתארת מציאות דומה: "השיח בסביבה של הסטארט־אפים גברי מאוד, ומגיע גם מהצבא. ברוב החברות, גם אם יש נשים בצוות המייסד, הרוב הוא גברים. גם העובדים, ספקי השרתים — הרוב הוא גברי והשיח בהתאם. למשל, תמיד כשנכנסת מישהי למשרד ידברו על מה שהיא לבשה — לא משנה אם זו מנכ"לית, יזמת או מישהי זוטרה. הנשים מתאימות עצמן לשיח כי הן מבינות שלא ישרדו אחרת. מי שנקלעת לשיח צריכה להיות חבר'מנית — להתאים את עצמה. אם מדברים על כוסיות וזיונים, את צריכה לעשות את עצמך דג, להשתתף בשיחה או לא להפריע. ואז את כמו גבר, את לא 'מהבחורות האלה'. את צריכה לצמצם את הזהות שלך".

"חלק מהסוציאליזציה בכניסה לארגון היי־טק"

"הרבה מההטרדות שאני רואה בהיי־טק הן הערות שקשורות להיותה של המוטרדת אשה, שהכוונה המוסתרת שלהן היא שתקטין ראש", אומרת עו"ד מיה צחור, המתמחה בתביעות הטרדה מינית בעבודה, שניהלה קליניקה בנושא באוניברסיטה העברית. "זה נקרא הטרדה מדירה, שנועדה להבהיר למוטרדת את מעמדה ההיררכי ולהוריד אותה, כמו כיפוף ידיים. ההגדרה של הטרדה מינית אינה רק הצעה מינית או רצון להתקרב פיזית, אלא גם סקסיזם והתנהגות משפילה".

צחור מזכירה פסיקה מ-2013 בעקבות מקרה שבו עובדת היי־טק תבעה חברה על הטרדה מינית והתנכלות מצד עובד, וכן על הטיפול הלקוי בתלונתה. "העובד אישר בבית הדין כי נהג לכנות את חברתו לעבודה ילדה, ילדונת, ברבי. הוא אמר שעשה זאת תוך נחמדות, והוסיף שהוא נוהג לדבר חופשי. העובד אישר שהיו שיחות סקס בנוכחות התובעת, 'אבל שום דבר לא כוון כלפיה'. בית הדין האזורי לעבודה קבע שדפוס התנהגות של הכפפת עובד להערות מיניות וביטויים גסים כחלק ובמסגרת

יחסי עבודה הוא התנהגות שיש בה כדי ליצור סביבת עבודה אינה הולמת ובלתי ראויה".

במקרה זה קיבל בית הדין את האבחנה של ד"ר אורית קמיר, חוקרת ומרצה למשפט, מגדר ותרבות, בין הטרדה "מקבעת" להטרדה "מדירה". צחור מסבירה: "בעוד שהטרדה מקבעת מתרחשת לרוב במקומות עבודה המעסיקים נשים במקצועות המוגדרים באופן מסורתי כ'נשיים', וכוללת בעיקר מגע פיזי ודרישה להענקת שירותים מיניים, 'הטרדה מדירה' מתרחשת במקומות עבודה שבהם נשים משתלבות בתפקידים הנתפשים 'גבריים', ביניהם פיתוח מדעי וטכנולוגי, והיא כוללת התייחסות למיניותן של נשים באמצעות הערות והתנהגויות סקסיסטיות משפילות, המכוונות אל הנשים עצמן או אל ציבור הנשים בכלל.

"זאת הטרדה מדירה כי היא מערערת את תחושת המקצועיות והביטחון העצמי של נשים, ממאיסה עליהן את ההימצאות במקום העבודה, פוגעת במוטיבציה שלהן, ולבסוף דוחקת אותן החוצה. בית הדין קבע כי לאור דברים אלה, העובדה שהעובד ניסה לשוות לדבריו נופך של בדיחות וצחוק אינה מפחיתה מחומרתם והיותם הטרדה מינית לפי החוק".

למרות הקביעה של בית הדין, נראה שכדי להתקדם בקריירה בהיי־טק ובסביבות עבודה דומות, נשים נאלצות לקבל את ההתנהלות הזאת. "בהיבט החברתי אנחנו לא יכולות לעבוד 10-12 שעות ביום ולוותר על השיח הזה, לא להיות 'חלק'", אומרת בלפר. "ההבנה הזאת היא חלק מהסוציאליזציה בכניסה לארגון היי־טק. אנחנו עוברות בית ספר טוב — להכיל את זה, לשתוק מול זה, לחייך מול זה. יש לזה גם היבט מקצועי — אם לא אהיה חלק מהתהליך ומהחשיבה המשותפת, ידירו אותי מקצועית. זה שם נשים במקום בעייתי שפוגע בהתקדמות ובהתפתחות המקצועית. אם ארגון מאפשר שיח כזה שנתפש כנורמה, זה מאפשר הטרדה. אנחנו רואות בהכרח שכשזהו האקלים הארגוני — יש יותר הטרדות מיניות".

"לא משתלם להתלונן"

הדיון בהטרדות מיניות בהיי־טק ובמידה רבה בכלל במקומות העבודה, לא נשען על נתונים מוצקים וסטטיסטיקות, פשוט מפני שאין כאלה — רוב האירועים אינם מדווחים, כולל העדויות שמובאות בכתבה זו. אמנם גם בתעשיות אחרות נשים רבות בוחרות שלא להתלונן על הטרדות, אבל בהיי־טק המצב עוד יותר קיצוני: "בהיי־טק יש תת־דיווח גדול יותר על הטרדות כי הנשים מרוויחות כסף טוב, הרבה יותר מכל מגזר

אחר, ויש להן לאן לצמוח", אומרת בלפר. "אלה התעשיות הכי מתקדמות והארגונים עם סביבת העבודה הכי מפנקת ומתגמלת — אז ההפסד גבוה מאוד. מעבר לכך, נשים משכילות מבינות שהמסלול הפילי והמשפטי־אזרחי לא ייתנו להן מענה. זה אות קין, ואם המקרה מתפרסם יהיה להן קשה להשתלב בהמשך בשוק העבודה".

לדברי בלפר, "יש תת־דיווח על הטרדות מיניות מפורשות ובוטות יותר שנעשו על ידי מישהו בכיר כשיש יחסי מרות, פער גילים ופער מעמדי. בוודאי על דברים שהם חלק מהאווירה ונתפשים כחלק מהנורמה. הרבה פעמים יש תחושה שאם זה רק אמירה, צחוקים, בדיחות או הווי — אין כל כך על מה להתלונן". בלפר מציינת שבישראל, בניגוד לארה"ב, אווירה מטרידה היא חלק מסעיפי החוק למניעת הטרדות מיניות.

צחור מוסיפה: "דווקא בהיי־טק המצב נורא מורכב: כשאנחנו רואים עובדת ניקיון שמישהו לוקח אותה הצדה ומבצע בה מעשה מגונה — זה ברור. בהיי־טק, לעומת זאת, רואים נשים משכילות, וגם שופט מצפה שהן יגידו 'לא' ויעמדו על זכויותיהן. אלה נשים שלא מתלהבות מלהיכנס לעמדת הקורבן, זה סטטוס שהן לא רוצות. ולכן רק אם אין ברירה הן מתלוננות במקום העבודה. למעשה, מי שמתלוננת עושה זאת אחרי שבראש כבר ויתרה על מקום העבודה. זאת הסיבה לכך שאי־אפשר לדעת כמה הטרדות מתרחשות, זה תלוי בכמה זה בוער למוטרדת להתלונן ועד כמה היא מוכנה לוותר על מקום העבודה כדי לא לעבוד עם המטריד".

כמובן שלא בכל חברות ההיי־טק קיימת אותה אווירה מטרידה במסדרונות. "לא נתקלתי בתופעת הטרדות כתופעה נפוצה", אומרת רביב־שוורץ מפיבר. "לתחושותי, בחברות ההיי־טק יש אוכלוסיה צעירה יותר ובעלת מודעות רחבה יותר שרואה חשיבות בערכים כמו שוויון. הטרדה מינית לא נתפשת כלגיטימית בדור שלנו כפי שהיתה בדורות קודמים או בתעשיות מסורתיות יותר. אני לא יודעת להגיד שאין, הרי יש אנשים מכל הסוגים בכל תעשייה".

אז מה אפשר לעשות כדי לעצור את הטרדות המיניות בהיי־טק? הבשורה הרעה היא שכאשר מדובר בהטרדות בחומרה נמוכה, אי־אפשר לעשות הרבה באופן מידי. "מניסיוני, ההליך של תלונה במקום העבודה לא מוכיח את עצמו בהפסקת הטרדות המיניות או ביצירת סביבת עבודה יותר טובה", אומרת צחור. "המעסיק עושה במקרה הטוב בירור לפי הספר, כדי למנוע סיכון של תביעה נגדו. ואז מה? צריך להמשיך לעבוד עם המטריד, שהתלונה בוודאי שלא מביאה ליחסים טובים אתו. מעטות התלונות שמסתיימות בפיטורים או מהרחקה מהעובדת המתלוננת, הרי לא כל הטרדה מינית מצדיקה צעד קיצוני כל כך. לפני שמתלוננים במקום העבודה צריך

לוודא שהמשחק לא מכור מראש — לפעמים המטרידים הם אנשים שנורא נחוצים לחברה, למשל המהנדס הכי טוב שלה. אז לא יפטרו אותי, וברור שמסקנות הדו"ח יבואו להגן עליו.

"ההליך במקום העבודה הוא לא תהליך של צדק וגם לא מביא עמו בשורה של מקום עבודה שיותר נעים לעבוד בו. אין רשות חיצונית שבודקת את המעסיק, והמעסיק צריך לבדוק בעצמו את ההטרדה. אם בסוף יכתב שלא היתה הטרדה, יכולים לומר שהמתלוננת לא אמינה. פתאום דלת המנכ"ל תהיה סגורה בפניה. לפעמים החוויה של העובדת קשה, אבל אובייקטיבית זו לא נחשבת הטרדה מינית חמורה מבחינת מדרג החומרה, ואז לא 'משתלם' להגיש תלונה. מה ייצא מזה?"

לדברי צחור, "קשה מאוד להוכיח משהו כשהוא סאבטקסט או אמירה מדירה בין השורות, כי זה לא נראה למנהלים ביג דיל. זה נראה כמו משהו קטנוני להתלונן עליו. ייצגתי מתלוננת שהבוס דיבר על המיניות שלה בזלזול כאילו היא לא שווה מספיק. בצחוק כמובן. זה פגע בה במקומות הכי רגישים אבל בית הדין לא האמין לה, היא נראתה לו חזקה מכדי להיפגע. נכון שהחוק לצדה, אבל בסופו של דבר כאשר מעבירים סיפור של הטרדה מינית להכרעה, יש הרבה משמעות לאמפתיה של השופט, בפרט כלפי נשים שאותן הוא מזהה כ'חזקות'. גם בבית דין, העובדות נראות חזקות אז לא תהיה כלפיהן אמפתיה".

"את חשופה מעצם היותך מיעוט"

בכל הקשור בהגשת תלונה, מדגישה צחור כי "תלונה במקום העבודה היא עסק ביש כי למעסיק, עם כל הכבוד, אין כלים של בית משפט להכריע בענייני הטרדה מינית. זה תפקידו של בית משפט ולא של אחראית שסיימה קורס משאבי אנוש במקרה הטוב. יש אחראיות על הטרדות מיניות שפוחדות מהמנכ"ל ומהאינטרסים".

לדבריה, "תביעה כספית היא אופציה טובה למי שאיבדו את מקום העבודה בגלל הטרדה מינית או תלונה. במקרים שמגישים תביעה כספית, אני מנסה לסגור גישור. הרבה תיקים נסגרים לפני בית המשפט. אמנם החוק קובע פיצוי מקסימלי של 120 אלף שקל על הטרדה מינית או הפרת חובות מעסיק, אבל פסקי הדין בעניין הפרת חובות נותנים כמה עשרות אלפי שקלים לכל היותר, בקושי מכסה את שכר הטרחה. אלה שבאמת תובעות זה נמצא בדמן — הן מרגישות שאין להן מה להפסיד ומבחינתן זו הזדמנות לתיקון ולהתחזקות. בסופו של דבר, זה גם לא משתלם מבחינה כספית,

בית משפט יכול לפסוק 20-30 אלף שקל בתיק ענק. תיקים רבים נסגרים בהסכמי פשרה לפני הגשת תביעה".

המרואינות לכתבה זו סבורות כי הדרך היעילה, אך הארוכה, להתמודד עם תופעת ההטרדות היא שינויים תרבותיים, ואלה לוקחים זמן. רביב־שוורץ, למשל, סבורה כי יש להגדיל את שיעור הנשים בחברות. "עצם היותך מיעוט הופך אותך לחשופה יותר להטרדה ולאפליה במקומות שיש בהם כסף וריכוז גדול של גברים לצד מיעוט של נשים. אני מאמינה שבסביבות שוויוניות התופעות האלה קורות פחות. הן לא מרגישות מיעוט מדוכא, ולא מרגישות סקסיזם או שוביניזם — כי הן חלק מהמרקם של החברה. אשה לא מרגישה לא בנוח או צורך להתנצל כשהיא מסתובבת בחברה שוויונית".

בסופו של דבר, כדי לשנות את המצב הקיים חברות ההייטק יידרשו לשנות את התרבות הארגונית שלהן, שמאפשרת סביבה של הטרדות מיניות ולהעלות את המודעות לתופעה. "הטרדה מינית במקומות עבודה מתקיימת מכוח ובחסות הסיטואציה הארגונית", אומרת בלפר. "התנאים הארגוניים מאפשרים להטרדה לקרות — שעות ממושכות, רוב גברי, סביבה משותפת. לכן האחריות על הטיפול בזה חוזרת לארגון. לארגון יש יכולת והשפעה גבוהה, ורווח עצום ממניעת הטרדה מינית — רווח כלכלי, עסקי, חברתי ותדמיתי".

בלפר מציינת שבאחרונה פיתחו באיגוד קוד וולונטרי למניעת הטרדות מיניות בשיתוף מכון התקנים — סט של כלים לארגונים שנועד להבטיח סביבת עבודה נקיה מהטרדות מיניות, שמי שיאמץ אותו יבדק על ידי מכון התקנים. לדבריה, לפי סקר של משרד הכלכלה מ-2012 רק מחצית מהארגונים פועלים לקיום החובות בחוקר למניעת הטרדות מיניות.

ובינתיים, הניסיון מעמק הסיליקון מלמד ש אלה ששילמו את העונשים הכבדים ביותר הם אלה שהתפרסמו עדויות שחשפו את ההתנהלות שלהם והם נדרשו לוותר על כיסאם ולשאת במחיר. לשם כך, נדרשו נשים אמיצות לצאת להעיד נגד אותם בכירים. עד שזה יקרה גם בישראל, הרוב הדומם צריך להפסיק לקבל התנהגויות מטרידות כחלק מהנורמה בהייטק.

לחצו על הפעמון לעדכונים בנושא:

הייטק  הטרדה מינית 

