

כוח, אדם

יחס כוחני ומשפיל, בידוד חברתי או מקצועי, עלבונות, צעקות ואווירה מאיימת הם מנת חלקם היוזימית של עובדים רבים בישראל. אחד מכל ארבעה שכירים נתקל באלימות נפשית ופסיכולוגית במקום עבודתו. על אף שהתופעה המטרידה הולכת ומתרחבת, עדיין אין לכך תגובה ציבורית או ממשלתית הולמת. נשים שחוו התעמרות בעבודה מספרות על התקופה הקשה בחייהן <<

ליאת יוסף // איור: נעמה להב

ה

מודעות הציבורית, ואיתה גם החוק בישראל, ערים ופועלים בכל הקשור להטרדות מיניות במקומות העבודה. המעסיקים נדרשים למנות כתובת שתהיה אמונה על הטיפול בנושא, והפוגעים חשופים לעונשים ברורים וקבועים בחוק. כך גם בכל הנוגע לאלימות פיזית. לעומתן, ההתעמרות הנפשית והפסיכולוגית, שפוגעת באחד מכל ארבעה עובדים במשק, כמעט אינה מדוברת, טרם עוגנה בחוק ונתונה לפרשנויות שונות. ב-2015 הונחה על שולחן הכנסת הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, אך חמש שנים חלפו והיא טרם אושרה.

בעולם. הנפגעים מוצאים את עצמם מתמודדים עם תחושות בושה, האשמה עצמית ופחד. לא מפתיע אם כך שכל הנשים שהסכימו לשתף אותנו בסיפורן האישי סירבו להזדהות בשמן המלא והקפידו לטשטש כל פרט שעלול להיות מזהה.

כדור שלג

כבר שנתיים שאורית (37) אינה עובדת בחברה שבה סבלה מהתעמרות. על אף הזמן שחלף, היא מגלה, כל שיחה בנושא מכאיבה לה, כאילו התרחשו הדברים אתמול. היא בוררת בקפידה את מילותיה וניכר שהשיתוף אינו קל לה.

אורית: "נתנו לי להרגיש אפס מאופס. הייתה הרבה התנהגות סמויה שרק בדיעבד הבנתי. כשכבר אזרתי אומץ והתלוננתי, הפנייה הייתה השריגר לפיטורין שלי"



מנהלים שגורמים לבידוד חברתי כלפי אחד העובדים פוגעים לא רק בעובד, אלא גם בחברה עצמה. אילוסטרציה

לדברי הפסיכולוג איתן מאירי, מומחה לנושא ומי שכתב את הספר פורץ הדרך 'המגפה השקטה במקומות העבודה', התעמרות שנמשכת לאורך זמן פוגעת באדם עד כדי מצבי דיכאון ופוסט טראומה והיא הגורם לעשרה אחוזים ממקרי האובדנות

"במשך שש שנים עבדתי בחברה גדולה שנחשבת מצליחה מאוד בתחום המחקר ופיתוח טכנולוגיות המזון. השנתיים הראשונות היו נפלאות, אהבתי את העבודה והתקדמתי. כעבור שנתיים התחלפו המנהלים והגיע ראש צוות שפשוט לא באתי לו בטוב. אז

התחיל הסיוט שלי". אורית החלה לסבול מהתנכלות של ראש הצוות, והיחס שקיבלה חלחל גם לשאר העובדים. הם בחרו לשתף פעולה עם הממונה עליהם, ומי שהיו קודם לכן חברה לעבודה הפכו את חייה לסיוט יומיומי.

איך בא לידי ביטוי השינוי ביחסי העבודה?

"שום דבר בהתעללות לא היה ישיר וגלוי, אלא מתחת לפני השטח. למשל, הזמינו את הצוות להדרכה ואותי שכחו. אם הייתי חולה, ימי המחלה שלי לא התקבלו ונדרשתי להגיע לעבודה. חוץ ממני, כל הצוות היה דובר רוסית וכולם דיברו לידי רק ברוסית, גם שיחות חולין וגם שיחות עבודה. לא הבנתי דבר, הייתי מבודדת לגמרי, לא היה לי עם מי לדבר והרגשתי כמו אוויר. כמובן שזה פגע ביכולתי לעבוד".

ולמרות ההרגשה, המשכת לעבוד שם?

"אהבתי את העבודה ולא באמת הבנתי מה קורה. המנהלת שהייתה ממונה על ראש הצוות הייתה אישה מדהימה. היא ראתה מה אני עוברת וניסתה כל הזמן לשמור עליי ולווסת את המצב. חשבתי שזו תקופה שתעבור, והכול יחזור להיות טוב כמו שהיה עד אז, אבל זה לא קרה. בלי ששמתי לב זה הפך לכדור שלג שלא היה אפשר לעצור אותו".

במשך ארבע שנים סבלה אורית מהתעמרות שהלכה והסלימה. להצקות, שהיו מנת חלקה על בסיס יומיומי, התווסף לעג על לקות פיזיולוגית שממנה היא סובלת, חומרי עבודה שנדרשו לעבודתה השוטפת הועלמו מעיניה, סמכויות שהיו שלה הועברו לאחרים בלי הסכמתה, ומנגד ניתנו לה מטלות שדורשות עבודה פיזית ואינן חלק מתפקידה.

את מי שיתפת במה שעבר עלייך באותה התקופה?

"רק את הקרובים לי. אימא שלי, שראתה אותי חוזרת כל יום

אומללה ועצובה, וחברות טובות". ובמקום העבודה, לא פנית לאף אחד?

"כשהעלימו ממני חומרי עבודה ודיברו לידי שיחות עבודה רק ברוסית פנית, כי זה הפריע לעבודתי השוטפת. אבל כשכבר אזרתי אומץ והתלוננתי - הפנייה הייתה השריגר לפיטורין שלי". כך, כעבור ארבע שנים של התעללות, אורית מצאה את עצמה מחוץ למעגל התעסוקה "בפיטורין כואבים מאוד", כפי שהיא מגדירה אותם. הסיטואציה הקשה, שהייתה מבחינתה נקודת השיא של תקופה כמעט בלתי אפשרית, יצרה אצלה לחץ נפשי והובילה לאירוע לבבי. במשך חצי שנה לאחר פיטוריה היא נדרשה לבדיקות וטיפולים, ורק בשנה האחרונה השתלבה במקום עבודה חדש.

חשבת להגיש לבית הדין לעבודה תביעה בגין התעמרות?

"פנית לייעוץ אצל עורכת דין, אבל לצערי הרב התברר שתביעה כזאת כרוכה במשאבים כספיים רבים שאין לי. החברה שבה עבדתי היא גדולה ומוכרת, יש לה סוללת

עורכי דין. עורכת הדין שהתייעצתי איתה אמרה לי שתביעה תדרוש משאבים ובוודאות לא תהיה קלה. כרגע אני משהה את זה". בפרספקטיבה של שנתיים לאחור, יש משהו שהיית עושה אחרת? "בכנות - אני לא יודעת. כל הזמן עמד לנגד עיניי מוסר העבודה. אהבתי את החברה והייתי גאה להיות חלק ממנה. באמת האמנתי שזה ייגמר אחרת, אבל זה לא.

לחברה, לזכור שבריאות הגוף והנפש חשובה יותר, ואם אין ברירה פשוט לעזוב ולהמשיך הלאה.

"לא הבנתי איך הוא הולך עם כיפה על הראש"

החוויה של מורן (40) עדיין טרייה. האירועים שבהם היא משתפת התרחשו בשנה האחרונה ומועד סיום עבודתה היה לפני חודשים ספורים בלבד. היא

מורן: "הייתה אווירה לא נעימה, מתוחה ומאיימת. אנשים פחדו מהצל של עצמם. בעיות לא נפתרו כי אנשים פחדו להעלות אותן ואמרו שעדיף להוריד את הראש ולשתוק. כל אחד ניסה לשמור על עצמו ולהתחפר בתוך הקונכייה שלו עד שאולי משהו ישתנה"

נתנו לי להרגיש אפס מאופס. הייתה הרבה התנהגות סמויה שרק בדיעבד הבנתי אותה. כשאת בתוך הסיטואציה את לא באמת מאמינה שזה מה שקורה מאחורי הקלעים". למי שנמצאת במצב דומה וקוראת את הדברים היא מבקשת לומר שחשוב להתייעץ ולערב גורמים אובייקטיביים מחוץ

אקדמאית, אימא למשפחה ברוכת ילדים ומתגוררת בשטחי יהודה ושומרון. את ההתעמרות חוותה ממי שהיה המעסיק שלה כשעבדה בחברה גדולה במגזר הדתי. "כיהנתי בתפקידים בכירים בחברה כמה שנים והכול התנהל על מי מנוחות. בשלב מסוים נכנס לתפקיד מנהל חדש ומהר מאוד



התעמרות שנמשכת לאורך זמן יכולה להביא לכדי דיכאון ופוסט טראומה. אילוסטרציה

◀ לא פעם, השיקום ממשיך גם אחרי עזיבת מקום העבודה. אילוסטרציה

אנשים החלו לומר שהוא מפחיד אותם, מלחיץ אותם ולא נעים להם כשהוא באזור. ברמה האישית כל אותו הזמן לא הרגשתי דבר, רק ראיתי את זה קורה לידי".
ומה ראית?
"הייתה אווירה לא נעימה, מתוחה ומאיימת. אנשים פחדו מהצל של עצמם. זה פגע בעבודה.



מורן: "הדבר הקשה ביותר בסיטואציה הזאת הוא הפגיעה בערך העצמי. אני יכולה לומר בפה מלא שהוא שבר אותי. היום אני בטיפול פסיכולוגי ואני יודעת שהייתי בסדר"

בעיות לא נפתרו כי אנשים פחדו להעלות אותן ואמרו שעדיף להוריד את הראש ולשתוק. כל אחד ניסה לשמור על עצמו ולהתחפר בתוך הקונכייה שלו עד שאולי משהו ישתנה".
רק כעבור שנה ההתעללות פגשה את מורן ישירות, כאשר בשני אירועים שונים נדרשה על ידי הממונה עליה לעבור על החוק וסירבה. הדברים שנתבקשה לעשות גבלו בעבירה פלילית, ולאחר שעמדה בסירובה התהפך היחס כלפיה.



"התחלתי לחטוף עלבונות מהמנהל, אחר כך הייתה התעלמות של ממש. היינו יושבים בישיבה, הייתי מעלה נושאים והיו מתעלמים ממני, המנהל היה ממשיך לשוחח עם מישהו אחר. כשהוא כן התייחס זה כלל צרחות וגרם לפחד משתק. הייתי יושבת מכווצת ומחכה שהכול ייגמר. במשך ארבעה הדדית, חברות ואהבת האדם. יש לי ציפייה מהציבור שלנו, ובפרט זה שביישובים, שיהיה בעל רמה מוסרית גבוהה. פה פגשתי אדם שבלי להניד עפעף התנהג בצורה גסת רוח, צעק על עובדים וספקים והתנהל באופן לא חוקי. כשסיפרתי על כך לידיד חילוני, הוא שאל אותי: 'תגידי, איך הבן אדם הזה הולך עם כיפה על הראש?'. השאלה שלו כל כך דייקה לי את החוויה.
"הדבר הקשה ביותר בסיטואציה הזאת הוא הפגיעה בערך העצמי, זה יותר משמעותי מהפגיעה בפרנסה. אני יכולה לומר בפה מלא שהוא שבר אותי. היום אני בטיפול פסיכולוגי, אני יודעת שהייתי בסדר וזה הכי חשוב".
מורן טרם החליטה האם לתבוע את מקום העבודה על התעמרות. מחד היא מבקשת לשים הכול מאחור ולהמשיך הלאה בחייה, אך מאידך בוער בה הרצון להעלות את הנושא למודעות הציבורית. "אפילו היו לי מחשבות שאם אזכה בתביעה ארים בכסף הזה קמפיין, כמו 'me too' שהיה סביב פגיעות מיניות, אבל בנושא התעמרות בעבודה".

המתעללים: מוכרים ומקושרים

יעל (37) פוגשת מקרים מעין אלו באופן תדיר בעבודתה כמנהלת משאבי אנוש באחת החברות הגדולות במשק. כשהיא שומעת שעתידה להתפרסם כתבה בנושא היא מבקשת להשמיע את קולה, כמי שאמונה על רווחתם של עובדים רבים וכמי שלפתחה מגיעות תלונות רבות. "זה נושא חשוב מאוד והוא ממש בנפשי", היא אומרת, "ההיקף שלו פשוט מזעזע, ולצערני ב-13 השנים שבהן אני בתחום פגשתי מקרים רבים. אחד האחרונים, שממש שבר אותי, היה גבר בן 50 פלוס שישב מולי אחרי שעבר התעמרות מהסמנכ"ל ופשוט בכה כמו ילד".

בני מסכה טוביה
בהופעת ZOOM
אינטראקטיבית

עם סיפור שירים וערכים, הילדים שרים קופצים ונהנים ומשתתפים בחידון נושא פרסים!



"הופעה בשיתוף הקהל, שגורמת לאינטראקציה והנאה, והכל בחן ובנועם המאפיינים אותך תמיד. נציין גם את האיכות הטובה של השידור והסאונד, שבזכותה היה שידור חלק ללא בעיות"

"ההתרגשות היתה רבה, במיוחד בימים שכולו, עצם ההתקהלות הוירטואלית ועוד עם כוכב הילדים!!!"

"תודה רבה! היה מקסים ממש, הילדים שיתפו פעולה ובטוחה שנהנו מאוד!"



להזמנת הופעות: חן 054-5741380

Anyway



בישראל אין חוק מפורש האוסר על התעמרות בעבודה. הצעת חוק בנושא עברה בכנסת בקריאה טרומית בלבד לפני כמה שנים. למרות זאת, בתי הדין לעבודה מכירים באיסור התעמרות בעבודה ופוסקים פיצויים. הם שואבים את ההצדקה לכך מחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, מחובת תום הלב המוגברת בדיני עבודה ומחובת המעסיק לספק לעובד סביבת עבודה הוגנת, בריאה ובטוחה. המעסיק מחויב להגן על העובדים מפני התעמרות ויחס עויין. התעמרות בעבודה מזיקה מאוד גם למעסיקים. אפשר להבחין בגידול בימי היעדרויות של עובדים, ירידה במוטיבציה ועזיבת עובדים טובים ומיומנים. כל אלו גורמים להפסדים בטווח הקצר והארוך. התעמרות כלפי העובד יכולה להתבטא בין היתר באמצעות:

- « צעקות וקללות.
- « הערות משפילות ומטרידות הגורמות לאדם סבל רגשי ומצוקה נפשית.
- « זלזול והמעטה בערכו של העובד.
- « פגיעה בפרטיות או חדירת יתר לפרטיות.
- « ביקורת מוגזמת והבעת חוסר שביעות רצון מתמדת.
- « האשמות שווא והפצת שמועות פוגעניות.
- « איסורים משפילים ופוגעניים או משימות משפילות.
- « פגיעה בדימוי של העובד.
- « פגיעה ביכולתו של העובד לבצע את התפקיד ובסיכויו להצליח או להתקדם בעבודה.
- « הפקעת סמכויות מהעובד או הצרת צעדיו באופן לא סביר.
- « הרעה מוחשית בתנאי העבודה.

התעמרות בדרך כלל איננה אירוע חריג וחד פעמי, אלא כמה אירועים נפרדים שחוזרים על עצמם.

נטל ההוכחה

הליך משפטי בגין התעמרות בעבודה יתנהל בבית הדין לעבודה. הנטל להוכחת תביעה מוטל על התובע, ולכן עליו להציג ראיות שיתמכו בגרסתו כגון חפצים, עדויות, מסמכים, מיילים, קובצי וידאו ואודיו, הודעות ווטסאפ, צילומי מסך ועוד.

באילו כלים יכול להשתמש עובד שעובר התעמרות בעבודה?

פנייה לממונים < על העובד לפנות בתלונה מתועדת ולדרוש למגר את התופעה. היו מקרים שבהם מנהלים הועברו מתפקידים ניהוליים ואף הועזבו מהארגון בעקבות תלונות. **התפטרות עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה** < התעמרות בעבודה עשויה במקרים מסוימים להוות הרעה מוחשית אשר מזכה את העובד שהתפטר בפיצויי פיטורין, בתנאי שעבר לפחות שנה במקום העבודה.

פיצוי כספי < ניתן להגיש תביעה לבית הדין לעבודה. העובד עשוי להיות זכאי לפיצוי בשל עוגמת הנפש והנזקים הבריאותיים שנגרמו לו, במקרה שהמעסיק לא עשה מספיק כדי למגר את התופעה. העובד יכול לתבוע את המעסיק גם בגין הפרת חוזה העבודה ובשל הפרת החובה לנהוג בתום לב. פיצויים אלו יכולים להגיע לגובה של עשרות אלפי שקלים, בהתאם לחומרת ההתעמרות.

תביעה לנכות מעבודה < במקרים שבהם נגרם נזק נפשי או גופני יש לשקול הגשת תביעה לביטוח הלאומי, מגובה במסמכים מתאימים ולעיתים אף בחוות דעת רפואית.

ככל מקרה, מומלץ לפנות לקבלת ייעוץ משפטי מעורך דין מנוסה בדיני עבודה בכלל ובנושא התעמרות בפרט, כדי להכיר את מלא הזכויות והאפשרויות הקיימות.



האמור לעיל אינו משמש ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ. הכותבת היא עורכת דין ומגשרת מוסמכת M.B.A (מנהל עסקים) העוסקת בנדקין וביטוח ודיני עבודה diklachen1@gmail.com

יש לתופעה מאפיינים קבועים?
 "אני יכולה לומר חד משמעית שכל המנהלים המתעמרים שהכרתי היו סדרתיים, גם הגברים וגם הנשים", היא אומרת נחרצות, "ובדרך כלל מדובר באנשים שידועים ככאלה. מעולם לא נתקלתי בעובד שהתלוננו עליו והופתעתי מהשם. תמיד מדובר במנהלים שנחשבים מצליחים אבל מאוד קשים. כאלו שהצוותים והעמיתים שלהם שונאים אותם. לצערי, ברוב המקרים כשזה מגיע להנהלה יש הרבה הסתרה והשתקה".
איך את מסבירה את קשר השתיקה סביבם, אם מדובר במתעמרים ידועים וסדרתיים?
 "לרוב אלו מנהלים חזקים ובכירים, מקושרים וותיקים. הם יכולים להיות חלק מההנהלה או אפילו המנכ"לים בעצמם. הם יודעים שהם חשובים לחברה ולא

יעשו להם כלום, כי פיטורין שלהם עלולים לזעזע את החברה. בפעמים אחרות אלו מנהלים מוצלחים וההנהלה מעדיפה שהעובדים יעזבו ולא המנהל. זה עצוב, אבל זה המצב כיום בהרבה חברות. באופן אישי אני יכולה לספר שבתפקידי גם אני סבלתי, כי ברגע שניסיתי לטפל במקרי התעמרות המנהל המתעמר עבר להתעלל בי. חשוב לי להעלות את הנושא, כי אני מאמינה שרק דיון ציבורי ער ישנה את המצב".

בין ניהול דורשני לניהול דורסני

מי שמוביל בארץ את הטיפול והשיח בנושא התעמרות במקומות עבודה הוא הפסיכולוג איתן מאירי. בקליניקה שלו פוגש מאירי עשרות מקרים של נפגעי התעמרות הפונים לייעוץ, ליווי וסיוע, בין כשהם בתוך הסיטואציה ובין



◀ כל ארגון מצווה לדרוש מעובדיו, לא כל ניהול קפדני הוא התעמרות. אילוסטרציה



איתן מאירי, פסיכולוג: "אני פוגש גברים ונשים עם ותק של שנים בעולם העבודה - אקדמאים, שופטים, רופאים ומנהלי מחלקות, שהמשותף לכולם הוא הפגיעה הקשה במקום העבודה"

הקשה במקום העבודה. מבחינה מגדרית כולם פוגעים בכולם, אין אפליות, כשהמאפיין המרכזי של ההתעמרות הוא המניפולציות. הן בדרך כלל מתחילות בקטן ובהדרגה הולכות ומסלימות. עצם ההדרגה היא שגורמת לאנשים לא לראות את הבעיה בזמן".

איך בתוך סיטואציה עובדת יכולה להבחין בין דרישות לגיטימיות לתחילתה של בעיה?

"בין ניהול דורשני לניהול דורסני יש הבדל. כל ארגון מצווה לדרוש מהאנשים שלו. אנחנו מגיעים לעבודה, לא לקייטנה. המנהלים צריכים לנהל, וצריך להיות ברור שיש מנהלים ויש עובדים. בתוך המרחב הזה יכולות להתרחש גם סיטואציות לא נעימות, וכאן נכנס מבחן האדם הסביר. אם הגעתי לעבודה במצב רוח לא טוב והממונה עליי והחברים לעבודה רואים את העצב ולא מתייחסים כי הם טרודים בעבודה, או מעירים לי וכוועסים בענייני עבודה למרות שאני לא במיטבי, זו עדיין לא התעמרות. אנחנו בני אדם וככאלה מותר לנו גם לכעוס ולהתנצל אחר כך. אירוע מכוער, גם מכוער

◀ ספרו של איתן מאירי, אשר מנסה לחולל שינוי בשיח הציבורי בנוגע להתעמרות במקומות עבודה





הנפגעים מפחדים להתלונן מחשש שהדבר יפגע בהם ולא במנהל. אילוסטרציה

מאוד, אם הוא חד פעמי הוא לא מוגדר כהתעמרות, אלא כאירוע שיש לטפל בו.

“אבל כאשר יש הפעלת כוח לא

יעל, מנהלת משאבי אנוש: “אני יכולה לומר חד משמעית שכל המנהלים המתעמרים שהכרתי היו סדרתיים. לצערי, ברוב המקרים כשזה מגיע להנהלה יש הרבה הסתרה והשתקה. אני מאמינה שרק דיון ציבורי ער ישנה את המצב”

מידתי, העברת ביקורת לא עניינית או בצורה מקטינה, הפצת שמועות, בידוד חברתי או מקצועי, הוצאה מפורומים או מקבוצות ווטסאפ, משימות בלתי אפשריות שידוע מראש שמטרתן להכשיל, צעקות, קללות, עלבונות לאורך זמן, זה כבר משהו אחר. אלו, אגב, היבטים של התעמרות שניכרים לעין. מה שפחות רואים, וההתמודדות איתו קשה אולי יותר, הוא ההתעמרות השקטה: התעלמות מעובד, הפיכתו



בהם ומתייעצים איתם. במילים אחרות, הנפגעים הם בעלי תכונות שכל אדם ישמח לפגוש סביבו בעבודה.

איך אתה מסביר את העובדה שדווקא עובדים מצטיינים לכאורה הם אלו שזוכים ליחס משפיל ומחפיר?

“מה שמוביל לפגיעה בהם הוא הנטייה לרצות את האחר. הם לא יגיבו לתוקפנות בתוקפנות, אלא יכילו. אני קורא לזה נשמה של עובד סוציאלי. יש להם קושי בהצבת גבולות. הם יפגשו רוע, ולא משנה כמה הוא צרוף, עדיין ייטו להאשים ולבדוק את עצמם לפני הכול”.

את הפוגעים מחלק מאירי לשלושה סוגים שאותם הוא מונה, לדבריו, מהקשה לנוראי: “הסוג הראשון הוא מנהלים שנפלו לתחום הניהול בלי שיכשירו אותם ואינם יודעים לנהל. הם לא אנשים רעים, יש להם אמביציה גבוהה ורצון להוכיח את עצמם. הם אומרים

‘מה שלא ילך בכוח ילך ביותר כוח’. אנשים כאלה קל לתקן. הסוג השני הוא אנשים שהכוח עיוות להם את המוח, ממש בפועל. יש מחקרים פסיכולוגיים שמראים כי כוח רב מאוד יוצר שינויים מוחיים. אלו אנשים שהשררה שיבשה את דעתם. הסוג השלישי הוא אנשים שיש להם הפרעות אישיות ברמות שונות, כמו אנשים נרקסיסטיים, סוציופטים או היסטריים - כאלו שצריכים לקבל המון תשומת לב, להיות במרכז באופן תמידי ולשמוע ‘אני ואני ואני’.

איך אפשר להסביר את קשר השתיקה שיש סביב המקרים הללו? “הנפגעים מפחדים. הם יודעים שיש זיכרון ארגוני והם אלו שעלולים להיפגע מהתלונה ולא מי שמתעמר בהם. גם אלו שעדים מהצד לסיטואציה, כמו קולגות או מנהלים אחרים, מונעים מפחד. בהחלט ישנה בעיה של אומץ לב ציבורי. איינשטיין אמר שהעולם

מחקרים מראים שכוח רב יוצר שינויים מבניים במוח. אילוסטרציה

הוא לא מקום מסוכן בגלל אנשים רעים אלא בגלל אנשים טובים שלא עושים דבר בנידון. הנטייה הזאת לשתוק ולומר ‘לא ראיתי’, מה שאני מכנה ‘עיוורון מרצון’, היא נפוצה. למצוא אומץ לב ציבורי וניהולי יחד זה דבר לא קל, ובדרך כלל אצל מנהלים כאלה אומץ הלב הציבורי מקצר את הקריירה הניהולית שלהם”.

מה אתה מייעץ לאנשים שמגיעים אליך לטיפול?

“לפני הכול אני אומר שלא חייבים להיפגש ומפנה אותם לאתר האינטרנט שלי, לקרוא קצת. גם למי שעכשיו קוראת את הדברים ומזהה את עצמה בסיטואציה דומה חשוב לי לומר: ראשית, למדי את הנושא. היכנסי לאתר, השקיעי כמה שעות, יש שם ידע וכלים שמסייעים להתמודד ולדעת מה נכון לעשות. דבר שני, אם כבר נפלת לתוך בור ואת רוצה לצאת ממנו, הפסיקי לחפור. אם עשית דברים ואת רואה

שהם לא שיפרו את מצבך, סימן שאת צריכה לעשות דברים אחרים ולהימנע מטעויות. טעות קלאסית היא לדוגמה לרצות את המתעלל, משום שהוא תופס את הריצוי כעוד

ככל שמעמיקים בתופעה היא נראית קשה יותר, כמעט מייאשת. כמי שמוביל בארץ את העיסוק בנושא אתה חושב שהמציאות ניתנת לשינוי?

איתן מאירי: “טעות קלאסית היא לדוגמה לרצות את המתעלל. צריך לדעת להציב לו גבולות. הרבה אנשים לא יודעים בכלל שהם עוברים התעמרות, צריך לתת לתופעה שם. ככל שיותר אנשים ייחשפו לידע בנושא, השינוי בוא יבוא”

שטח שכבש. צריך לדעת להציב גבולות ולעצור. והדבר השלישי - הרבה אנשים שחווים התעמרות נמצאים בבדידות. אמרו את זה לפני ואני אומר גם: דאגה בלב איש ישיחנה, אבל בשום אופן לא למישהו בעבודה שלך שילך ויספר לממונה, אלא לחברי אמת. אני יודע שצריך הרבה כוח כדי לקבל עזרה, אבל חשוב לאזור כוחות ולעשות זאת”.

“בהחלט כן. אני מאמין שככל שנחשוף את התופעה, נדבר עליה ונדע לזהות אותה מוקדם, כך נוכל לשנות את המציאות. הרבה אנשים לא יודעים שמה שהם עוברים זו התעמרות, צריך לתת לתופעה שם ולאפשר לאנשים להבין את החוויה שלהם. ככל שיותר אנשים ייחשפו לידע בנושא, השינוי בוא יבוא”.

