

הסיכום הביצועי

חיזוק התהליך
האתי

כנסת הרבנים

2023 ממצאים והמלצות לכנסת
הרבנים ממרחבים מוקדשים
לרן ליטון ושירה ברקוביץ

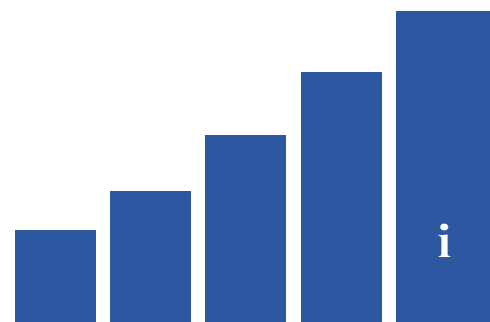


SACRED SPACES



תוכן העניינים

1.....	מבט כללי
6.....	מתודולוגיה
8.....	המלצות
19.....	הערות הסיום



מבט-כללי [1]

כנסת הרבנים היא ארגון מורכב המאגד רבנים ורבות קונסרבטיבים/מסורתיים ברחבי העולם, העובדים/ות במגוון מקצועות ותפקידים, כפופים/ות למסגרות משפטיות וארגוניות שונות, ומייצגים/ות ארגונים ותרבויות שונות.

כחלק מתהליך רחב של תכנון אסטרטגי[2] נבחר ארגון 'מרחבים מקודשים' (מרמ"ק) להעריך את תקנון ההתנהגות המקצועית, את התהליכים ואת הנהלים של 'ועד הכבוד' – הוועדה שתפקידה לטפל בתלונות בתחום האתיקה של התנהגות חברי וחברות כנסת הרבנים (כנה"ר). ההערכה הסתמכה על מנגנונים רבים של איסוף, סקירה וביקורת של מידע הקשור לתובנות ולניסיון שהצטברו במהלך התהליך האתי והתרבות הארגונית הכללית של כנסת הרבנים, כפי שהיא משפיעה על הדרך שבה חברי/ות כנה"ר מבינים/ות, תומכים/ות ומגיבים/ות בנושאי אתיקה מקצועית.

הסיכום הביצועי להלן הוא תמצית של הדו"ח המורחב. התמצית ערוכה לפי: מתודולוגיה, נושאים, המלצות ונספחים.

- המתודולוגיה משרטטת את היקף ההערכה ואת המנגנונים השונים ששימשו לאיסוף, לסקור ולבקר את הנתונים.
- נושאים וממצאים מייצגים את עמדות משתתפי ומשתתפות מנגנוני ההערכה ואינם כוללים הערות או ניתוח של 'מרחבים מקודשים'.
- ההמלצות מתבססות על ניתוח הנתונים ועל המומחיות של צוות 'מרחבים מקודשים' והן מוצעות בתור קווים מנחים לסייע לכנה"ר בחיזוק התהליכים האתיים.

הממצאים וההמלצות של צוות מרמ"ק מאוזנים ע"י הניסיון והתובנות של א/נשים שליוו את התהליך בכל ההיבטים של תהליך ההערכה.

הוקרות

צוות 'מרחבים מקודשים' אסיר-תודה לכל הא/נשים שהקדישו מזמנם לעזור לנו להבין את ההיבטים המשפיעים על התהליך האתי של כנסת הרבנים. ל'נפגעים-שורדים ולנפגעות-שורדות'[3] שהתשומה (input) שלהם העמיקה את הבנתנו, אנו מודים על ההזדמנות להאזין ולהבין. אנו מודעים לכך שדברי התודה אינם מספיקים. שמענו שוב ושוב שהחלטתכם/ן לשתף אותנו בחוויות הקשות שחוויתם נבעה מן האמונה שאפשר ליצור מרחב רבני מוגן, ובמקרה של התנהגות בלתי ראויה – תהליכי תיקון המתאפיינים בשקיפות ובתיאום.

ארגונים רבים אינם מזמינים ביוזמתם תהליך הערכה ציבורי של ביקורת עצמית. ברצוננו להדגיש את השתתפותם/ן המשמעותית של רבנים/ות קונסרבטיבים/מסורתיים ברחבי העולם. אנו מודות להנהגת כנה"ר על הרגישות ועל האמון בתהליך זה, ולחבריות 'כוח המשימה'[4] על הפיקוח, ההערכה, ועל פגישה חודשית עם 'מרחבים מקודשים' כדי לחלוק איתנו תובנות ותגובות. הערכה מגיעה גם לשותפים/ות ולעמיתים/ות ביהדות המסורתית העולמית, ולכל אלה ואלו הפועלים/ות לשים קץ לניצול לרעה של סמכות, שסיפקו נקודות מבט מתחומי התמחות מגוונים.

בן זומא אומר: איזהו חכם? הלומד מכל אדם, שנאמר: מכל מלמדי השכלתי. [אבות, ד, א]

במהלך הערכה זו שמענו יותר מ-550 א/נשים ועשינו כמיטב יכולתנו לפעול על פי דברי בן זומא.

הבנות משותפות

- בתחילת התהליך הסכימו 'מרחבים מקודשים' וכנסת הרבנים כי בביצוע ההערכה:
- מרמ"ק ישמרו על עצמאות באופן שבו נבדק ונאסף מידע ובפיתוח ההמלצות הנובעות מכך.
 - לכל אלה ואלו שביקשו לדבר עם מרמ"ק במהלך איסוף המידע בתהליך ההערכה של התקנון האתי של כנה"ר תינתן הזדמנות לעשות זאת.
 - מידע מזהה על משתתפיות/ות ההערכה לא ישותף עם כנה"ר.
 - ההערכה לא תגרום לפתיחה מחדש של תיקים קודמים של 'ועד הכבוד' ולא תציע המלצות לגבי תוצאות תיקים קודמים או נוכחיים.
 - למרות שתהליך ההערכה היה ביוזמת כנה"ר, התהליך יהיה רציני ומעמיק לא פחות מאשר אילו היה מתעורר בעקבות תלונה או תביעה משפטית.
 - תהיה שקיפות לגבי תהליך ההערכה והמלצות סופיות גם מחוץ למנהיגות כנה"ר[5].

תמות מקיפות וממצאים

- קיימת תמיכה רחבה במחויבות של כנה"ר לשנות את תקנון ההתנהגות המקצועי שלה (CODE) ולחזק את דרך הטיפול של ועד הכבוד בהפרות אלו.
- חברי וחברות כנה"ר והציבור הרחב מאמינים/ות שזו אחריות כנה"ר להגן על המעמד המקודש של הרבנות הקונסרבטיבית/המסורתית על ידי תמיכה בשמירת הסטנדרטים האתיים ע"י הרבות והרבנים.
- להתנהגות בלתי הולמת של רבנים ורבות יש השפעה מתמשכת על הנפגעים-שורדים והנפגעות-שורדות ועל הקהילה.
- יש לקבל את פער הכוחות המובנה בין רב/ה לחברי/ות הקהילה כמציאות של התפקיד, והצבת גבולות היא הכרחית בכל תחומי הפעילות הרבנית.
- נפגעים-שורדים ונפגעות-שורדות מעוניינים/נות ליצור (לממש) מרחבים יהודיים מקודשים.
- אלה שהשתתפו בהערכה דיווחו על היכרות מועטה עד בינונית עם ה'תקנון' ועם ועד הכבוד[6] (וה"כ).
- להרבה מהפעולות של כנה"ר יש נגיעה ישירה ל'תקנון האתי' ולוועד הכבוד, כגון החלטות איוש (placement), אישור חברות, ועד ההלכה (CJLS), יחסי הגומלין שיש לחברים/ות זה עם זה והניסיון שיש להם בקהילות.

ממצאים לגבי תקנון ההתנהגות המקצועית

- יש לעדכן את התקנון האתי כך שיהיה רלוונטי יותר לאינטרקציות יומיומיות, ישקף את הרגישויות בהווה, יספק בהירות לחברים/ות לגבי גבולות מקצועיים, וייקח בחשבון את המגוון האנושי-מקצועי הרחב של חברי וחברות כנה"ר[7].
- חברי וחברות כנה"ר רוצים להיות חלק מתהליך תיקון התקנון ומעוניינים/ות במעורבות מתמשכת והזדמנויות ללמוד על אתיקה.

ממצאים לגבי ועד הכבוד

- ישנן תפיסות שונות לגבי המטרה והתפקיד של וה"כ המלווים במתחים סותרים.
- רוב ההתנהלות הפסולה שחוו מתלוננות/ים[8] כללה לפחות אחת מההתנהגויות הבאות: הטרדה, הטרדה מינית או התנהגות מינית פוגענית, ניצול לרעה של סמכות ופגיעה במנהיגות/בסמכות.
- עבודת וה"כ היא מקודשת, והוועדה צריכה לקבל את המיומנות ואת התמיכה הנדרשים לטפל במורכבות[9] של תלונות אלו.
- כנה"ר זקוקה למערכת משופרת למעקב אחר תלונות שהתקבלו, כולל פניות שהתקבלו על-ידי כנה"ר שמעולם לא הגיעו לזה"כ.
- יש לעצב תהליכים ונהלים של וה"כ כדי ליצור הליכי עבודה מוסכמים, הוגנים ומושכלים לטיפול בתלונות. הן מתלוננות/ים והן משיבים/ות[10] הצביעו על כך שחוסר העקביות והיעדר הסטנדרטים האחידים פגעו במתן האמון שלהם/ן בתהליך בירור התלונה של ועד הכבוד.
- מתלוננות/ים רבים/ות דיברו על ההשפעה הרגשית והרוחנית של הטיפול בתלונות והציעו תגובה הוליסטית יותר, שתעלה למודעות ותתמוך גם בצדדים נוספים המושפעים מהפרות האתיקה.

ממצאים נוספים

- חברי וחברות כנה"ר מחוץ לארצות הברית רוצים לחזק את הקשר עם כנה"ר על סמך הבנה שהיחסים התרבותיים, המשפטיים והחברתיים בין רבנים/ות וקהילותיהם אינם זהים בין תרבויות, מדינות וקהילות שונות. הבדלים אלה עשויים להיות גם משאב (asset) וגם אתגר, כשמדובר בטיפול בנושאי אתיקה.
- אלה שחוו או היו עדים/ות להפרות תקנון האתיקה של כנה"ר והחליטו לא לדווח, בין אם הם חברי/ות כנה"ר ובין אם הן א/נשים מן השורה, הסבירו שלא דיווחו בגלל הסיבות להלן: חוסר מודעות לתהליך הדיווח, חשש מנקמה או השלכות אחרות, מעמדו/עמדת הכוח של החשוד/ה בהתנהגות בלתי הולמת, חוסר אמון בכנה"ר/ועד הכבוד, חששות מפגיעה במוניטין של חבר/בן/בת משפחת החשוד/ה, ו/או כי הם עצמם/ן נקטו צעדים לטיפול בהתנהגותו/ה באופן ישיר.
- יש עלייה בניצול לרעה של סמכות בתקופות מעבר מתפקיד רבני אחד למשנהו.
- לכנה"ר, לרבנים ורבות בודדים ולארגונים המסונפים לזרם המסורתי/קונסרבטיבי יש תפקיד בסיוע בהגנה על הקהילה היהודית מפני התנהגות בלתי ראויה של רבנים/ות, וביצירת קהילות בטוחות ומכבדות יותר; החברה כולה תפיק תועלת מתיאום ושיתוף פעולה הדוקים יותר.

מתודולוגיה

מרמ"ק השתמשו בכמה שיטות של איסוף נתונים כדי להבין לעומק את המבנה של כנה"ר ואת משמעות החברות בה, ביחס לאתיקה מקצועית ובנוגע לתהליך הטיפול בתלונות. 'מרחבים מקודשים' אספו נתונים באמצעות:

סקרים

מרמ"ק פיתחה שני סקרים מקיפים, אחד עבור חברי/ות כנה"ר בהווה, והאחר עבור הציבור הרחב. כל אחד מהם הופץ באנגלית ובעברית [11]. חוקרת מארה"ב יחד עם חוקרת בישראל, פעלו כדי להבטיח שלמות האיסוף והניתוח של נתונים איכותיים וכמותיים עבור סקר גלובלי.

- הסקר לחברי/ות כנה"ר נועד לאמוד תפיסות, ידע וחוויות הנוגעות לתקנון האתי ול'ועד הכבוד' ולקבל תובנה לגבי התרבות הכללית של כנה"ר. הסקר היה אחת ההזדמנויות הראשונות לכנה"ר לשמוע מחבריה וחברותיה על התנהגות בלתי הולמת שהם חוו או היו עדים לה באופן אישי.
- ארבע מאות שבעים ואחד (471) רבנים ורבות השתתפו בסקר החברים/ות. שיעור ההיענות לסקר היה 32% מכלל החברים/ות.
- הסקר שנשלח לציבור הרחב נועד לשמוע מא/נשים שדיווחו על חשש להפרה אתית לכנסת הרבנים ו/או השתתפו בתהליך בירור תלונה בוועד הכבוד. שלושים ושמונה א/נשים השיבו לסקר, מתוכם/ן תשעה א/נשים אשר פנו ישירות לכנה"ר על חשד (להתנהגות לא-אתית) של חברה.

ראיונות וקבוצות מיקוד

ראיונות וקבוצות מיקוד [12] אפשרו לנוגעים/ות בדבר לנהל שיחות עומק על ההבנה, החוויות והתובנות שלהם לגבי אתגרים, יתרונות ומגרעות של תהליך האתיקה הנוכחי.

- מרמ"ק ערכו 61 ראיונות, כל אחד מהם נמשך שעה בממוצע.
- בין המרואיינים/ות היו אלה/ו שהשתתפו ב'וה"כ', קבוצה מגוונת של חברי/ות כנה"ר [13], ויחידים/ות מארגונים הקשורים לכנה"ר.
- ללא קשר לעניין של המרואיינים/ות להשתתף בהערכה, כל מרואיין/ת נשאל: (1) האים אי פעם קרא/ת את ה'תקנון'; (2) אם הייתה לו/לה אינטראקציה עם הבירור ב'וה"כ' כחברה/ה הוועד, כעד/ה, כמתלונן/ת או כמשיב/ה; (3) מה הוא לדעתו/ה, תהליך בירור תלונת אתיקה "אידיאלי"; (4) דעות אישיות איך כנה"ר יכולה לסייע יותר לרבנים/ות בהבנת ה'תקנון' ובשמירה עליו.

- שלושה עשר (13) א/נשים השתתפו בשני מפגשי האזנה (קבוצות מיקוד), האחד לתלמידים/ות בבתי מדרש לרבנות והשני לחברי/ות כנה"ר העובדים/ות במסגרות שאינן קהילתיות. המפגשים, באורך 90 דקות כל אחד, נערכו באמצעות זום.

באמצעות הראיונות והסקרים שמעו צוות מרמ"ק מ-46 מתלוננות/ים, 40 משיבים/ות, 35 א/נשים ששימשו כעדים/ות או בתפקיד תומך במהלך בירור בוועד הכבוד, ו-47 א/נשים שהשתתפו רשמית בטיפול בתיק וה"כ מטעם כנה"ר.

סקירת מקרה תלונה שהובא לפני וה"כ.

צוות מרמ"ק בחן תיקי טיפול בתלונות שנערכו ע"י וה"כ על מנת להבין טוב יותר את ההליכים בהם משתמש וה"כ, וכדי לחשוף תימות הנוגעות לתהליך הטיפול בתלונות.

- 'מרחבים מקודשים' יצרו קריטריונים לבחירת תיקי מקרה וגם לבחינה שלהם.
- תיקים מארכיון וה"כ נבדקו תוך העלמת פרטים אישיים מזהים. תיקים אלו מהווים כ-30% מהתיקים שטופלו ע"י וה"כ בין 2004 ל-2020 [14].
- שני סוקרים/ות בחנו כל קובץ באופן עצמאי.

הערכת מסמכים, סריקת אינטרנט ופגישות

כנה"ר סיפקה לסקירה מספר מסמכים הקשורים לתהליך האתי, כולל תקנון ההתנהגות המקצועי, הנחיות וה"כ וכללי ועדת האיוש המשותפת בארה"ב. צוות 'מרחבים מקודשים' גם סקר את כללי ההתנהגות הקשורים לזרמים ואמונות אחרות, וערכו סריקה ברשתות החברתיות ובמקורות אחרים לצורך פרשנות ציבורית של ה'תקנון', של ועד הכבוד, ושל נושאים אחרים הקשורים להתנהגות האתית של רבני כנה"ר.

צוות מרמ"ק נפגש מדי חודש עם 'כוח המשימה' של כנה"ר כדי לדון באירועים אקטואליים ובהשפעת ההערכה, ונפגש פעמיים בחודש עם אשת צוות כנה"ר ששימשה כאשת הקשר ל"כוח המשימה". פגישות נוספות התקיימו במהלך ההערכה, כפי שביקשה כנה"ר, על מנת להקל על הבנת ההערכה והתאמתה לתהליך התכנון האסטרטגי.

המלצות

במסגרת ההמלצות מרמ"ק לקחה בחשבון את ממצאי ההערכה, תוך התחשבות בחומרת המקרים ובמה שיתרום יותר לשיפור קבלת האחריות (accountability), הבטיחות, היושרה והיעילות לטווח הקרוב, בזמן שמודלים ארוכי טווח נמצאים בבדיקה. יש תמורות שונות שכנסת הרבנים יכולה לבצע בטיפול בתלונות אלו. אין מערכת מושלמת; לכל אחת יתרונות וחסרונות. רבות מההמלצות מתארות שיטות עבודה מומלצות שצריכות להתקיים בין אם התהליך האתי ימשיך להתבצע בתוך כנה"ר בלבד, או אם במרוצת הזמן יתרחב לזרם הקונסרבטיבי-מסורתי, או אפילו לשיתוף עם זרמים אחרים [15].

שני שינויים בסיסיים לגבי המטרה וההיקף של ועד הכבוד מתוארים תחילה. ההמלצות הבאות מקובצות לפי הערכים שזוהו על ידי המרחבים המקודשים כדי לחזק את תהליך האתיקה של כנה"ר. יש עשרה בסך הכל. הדו"ח המלא מכיל יותר מ-70 המלצות המוצגות כך: תיאור הפרקטיקה הנוכחית, הפרקטיקה המוצעת והרציונל לשינויים המוצעים, במידת האפשר. סיכום זה מדגיש המלצות מרכזיות מתחת לכל ערך עם נימוק קצר.

שינויי כיוון יסודיים

מרמ"ק ממליצה לוועד הכבוד להתמקד בתלונות הנכללות בקטגוריה של אתיקה מקצועית. יש להסיר מהקוד הפרות הקשורות לנושאים מנהליים (למשל: תשלום דמי חבר או חובה לעדכן את הכתובת הפרטית במשרד כנה"ר). יש להסיר מ'תקנון (Code) ההתנהגות האתי' תלונות בנושאים הלכתיים וטקסיים (כגון: גיור), יש לכלול חובות אלו במסמכים נפרדים מ'תקנון (Code) ההתנהגות האתי' ולטפל בהם בהליכים נפרדים של כנסת הרבנים.

לחלופין, מטרת ועד הכבוד צריכות להיות: להגן על חברי/ות כנה"ר המשרתים/ות ברבנות, לשמור על מעמד הרבנות המסורתית, ולתמוך ברבנים/ות.

מומחיות Expertise

עבודת ועד הכבוד היא משימה מקודשת, המופקדת בידי קבוצה קטנה של א/נשים. ועד הכבוד חייב להיות מסוגל לבצע את משימותיו ביעילות ובאמינות. זה כולל גיוס מומחים/ות ואנשיות/ות מקצוע אשר יירתמו למשימה ללא זיקה דתית מסוימת ולצורך הפחתת הטיית הגדלת הגיוון וסטנדרטיזציה של שיטות העבודה. ההמלצות להלן מכוונות לארגון מחדש של ועד הכבוד כך שיכלול יותר מומחיות, תמיכה ופיקוח[16].

יצירת משרה לאיש/אשת צוות מקצועי

- רציונל: ישנם מספר פעולות שיש לבצע באופן מקצועי, ועל ידי איש/ת צוות ייעודי שהוכשר לנושא: פיקוח מרוכז על תהליך קליטת תלונות, איש/ת קשר לוועד הכבוד, מעקב אחר טיפול בתלונות שגוררות ענישה (retaliation) או הכלה (compliance). כל זה דורש אחריות במשרה מלאה הדורשת הכשרה מיוחדת. העסקת עובד/ת שתפקידו/ה מוקדש לאתיקה תסייע לשפר את התיאום והתקשורת עם הצדדים, לתקן את המענה לתלונות ולשמור על התמקדות באתיקה עבור חברי/ות כנה"ר.

הוספת מומחה חיצוני/ת כיועץ/ת בכל בירור תלונה ע"י ועד הכבוד

- רציונל: בהתחשב באופי הרגיש והמורכב של רבים מהנושאים המגיעים לפני ועד הכבוד, התייעצות עם מומחה/ית בתחום שהועלה בתלונה תשפר את עומק ההבנה של ועד הכבוד. על ידי ביסוס נוהל מקובל של שילוב מומחים/ות כיועצים/ות בכל תלונה, עבודת ועד הכבוד תהיה גם יעילה יותר, ולא יהיה צורך להמתין לאנשיות/ות מקצוע חיצוניים/ות, לפני שיעסוק בבירור העובדות.

הגדרה חדשה לתפקיד יו"ר ועד הכבוד

- רציונל: שחרור תפקידו של היו"ר מחובות הטיפול בתלונות פרטניות, יאפשר לו/ה להתוות את פעולת ועד הכבוד בראייה כוללת, יאפשר לו/ה להתפנות לחונכות ותמיכה בחברי/ות ועד הכבוד, הגדרה מחודשת של תפקיד זה תאפשר ליושב ראש להגביר את יכולתם של חברי/ות הוועדה לטפל בתלונות על ידי מעורבות נמרצת והשתלמות (מקצועית) מתמשכת.

מיסוד בחירת חברי/ות ועד הכבוד, הרחבה וגיוון של הוועד

- רציונל: בניית תהליך להגדרת התפקיד של א/נשי הוועד לצורך הגשת מועמדות וקבלה לתפקיד. גישה זו תקדם שקיפות ותסייע בגיוס חברי/ות ועד המייצגים/ות את מגוון החברים/ות בכנה"ר. הכפלת מספר חברי/ות הוועד בשנים הקרובות תזרז את עבודת ועד הכבוד, תפחית את השחיקה של חברי/ותיו, תגדיל את ההזדמנות לגיוון כל פאנל, תקדם 'פסילה עצמית' (recusal) של חבר/ה ועד הכבוד שהוא/היא 'נוגע/ת בדבר' ותאפשר להקצות פאנל מגוון לבירור עובדות וקבלת החלטות בכל תלונה (case).

שְׁקִיפּוֹת

Transparency

את השקיפות יש לקדם באמצעות הגברת התודעה לתהליכי וה"כ ובהירות פנימית לגבי פרוטוקולים ונהלי טיפול בתלונות.

יש להביא לידיעת הציבור סקירה כללית של פרוטוקולי וה"כ

- רציונל: הן חברי/ות כנה"ר והן הציבור זקוקים למידע על תקנון ההתנהגות (Code) ועל וה"כ כדי להבין את דרישות האתיקה המקצועית וכיצד לנווט בתהליך הדיווח אם יש הפרה לכאורה (המצדיקה הגשת תלונה). תהליכים אלו נועדו להנחות את הרבנים/ות ולהגן עליהם/ן ועל הקהילות שהם/ן משרתים. ביטול המסתורין האופף את תהליך התלונה עוזר לבנות אמון. יחד עם זאת, וה"כ זקוק לפרוטוקולים של נוהל פנימי, הניתנים לתיקון כדי להנחות את התהליך, ולטפח עקביות בטיפול בתלונות.

מדיניות לגבי סודיות ושיתוף מידע

- רציונל: מתן מידע לצדדים כדי שיוכלו לקבל החלטות מושכלות הוא תמיד שיטה מומלצת. בתחילת מעורבותם/ן, יש לומר למתלוננים/ות ולמשיבים/ות איזה מידע אישי עשוי להיות מפורסם [17] בתהליך הביורור של תלונה ב'וה"כ'. נוהל זה יוצר הזדמנות לשיחות מתמשכות עם הצדדים ועוזר לבנות אמון בתהליך. במקביל, הצדדים צריכים להבין כיצד ובאילו נסיבות וה"כ יפעל, גם אם מתלונן/ת או משיב/ה יחליטו שלא להשתתף בתהליך הטיפול בתלונה.

תהליך התקצעות של ערוצי התקשורת

- רציונל: חברי/ות ועד הכבוד אינם צריכים להשתמש בכתובות המייל האישיות או של מקום עבודתם, מספרי טלפון או נייר מכתבים אישי כדי לתקשר עם הצדדים במהלך הטיפול בתלונות. זוהי פגיעה בפרטיותם, והיא אינה מאפשרת לכנה"ר לתת דין וחשבון על קשרי הגומלין בין חברי/ות וה"כ לעמיתיהם/ן. תקשורת בין חברי/ות וה"כ צריכה להתקיים רק דרך ערוצים רשמיים המיועדים לכנה"ר, לרבות לוח שנה מיוחד [18] של וה"כ, אשר בו יצוינו מועדי ראינות ופעילויות שיובאו לידיעת האחראים/ם בכנה"ר על תחום האתיקה.

גישה Access

הסרת החסמים לדיווח על התנהגות בלתי הולמת של רבנים ורבות יוצרת תחושת בטחון ואוטונומיה בדיווח, מקדמת אמון ברבני/ות כנה"ר ומגבירה את הסיכוי שכנה"ר תקבל מידע שיסייע בהגנה על קהילות שהרבנים והרבות שלה משרתים. מרמ"ק ממליצה לכנה"ר:

קבלת דיווחים אנונימיים:

- נימוק: הוספת האפשרות לדיווח אנונימי גורמת לא/נשים לדעת שכנה"ר מעריכה כל מידע רלוונטי, מעודדת דיווח ומבינה שהסרת הדרישה למילוי פרטים אישיים עשויה להקל על נכונותם של א/נשים מסוימים להגיש תלונה, גם אם עדיין חסר מספיק פירוט הדרוש כדי להעביר את התלונה לטיפול.

יצירת מסלולים מרובים להגשת תלונות:

- צריכה להיות בחירה למתלוננת/ת להגיש תלונה בצורה הנוחה לו/ה ביותר. משמעות הדבר: קבלת תלונות בכתב, בשיחה בעל פה בטלפון, מסר בדואר אלקטרוני, העברה בשיחה אישית או בערוצים אחרים (למשל, באמצעות צד שלישי).

עיצוב תהליך קליטה מרכזי

- מערכת קליטה ריכוזית משפרת את התיאום והתקשורת עם הצדדים ויוצרת סטנדרטיזציה של המענה לתלונות. העסקת איש/ת צוות בעל הכשרה מקצועית בתפקיד זה תאפשר מענה המודע לטראומה של המתלוננת/ת ומסייעת בניהול תיקים.

קבלת-אחריות

Accountability

על ידי הגדלת הידע והשקיפות של ההליכים וקבלת ההחלטות של ועד הכבוד, כנה"ר יכולה לקדם טוב יותר מוגנות, אחריות ואמון, הן ברבנים/ות והן בקהילה הרחבה. משמעות הדבר היא סטנדרטיזציה של נהלי תיעוד הטיפול בתלונות ופרוטוקולי תקשורת.

פרסום ושיתוף של ממצאים בכתב

- נימוק: וה"כ צריך לתאר ולתעד את ממצאי העובדות, ההמלצות והרציונל שלו כדי לתמוך בפעולותיו בטיפול בתיקים. וה"כ חייב לשלוח הודעה בכתב על התוצאות הן למשיב/ה והן למתלוננ/ת.

יצירת פרוטוקולים של הודעות צד שלישי

- נימוק: הודעה לצד שלישי[19] מפחיתה את הסודיות סביב התנהגות בלתי הולמת ומאפשרת לארגונים הנוגעים בדבר ליישם מנגנוני בטיחות משלהם, במידת הצורך, במהלך או לאחר טיפול בתיק/בתלונה. הפרוטוקול מפרט למי להודיע, מתי להודיע ואיזה מידע לכלול בהודעה.

מעקב פעיל אחר תאימות compliance

- נימוק: כמו בכמה המלצות האחרות, מרמ"ק מכירה בכך שחברי/ות 'ועד הכבוד' הם מתנדבים/ות. יש לרכז את זמנם בתחומי התהליך המתאימים ביותר למעורבות הרבנית ושעבורה הם מקבלים הכשרה. הקצאת הניטור למנהל/ת האתיקה של כנה"ר מאפשר סטנדרטיזציה של ההליך, ובונה הפרדה מהפונקציה השיפוטית של וה"כ.

שמירת רשומות

- נימוק: כל קבצי וה"כ צריכים לתאר בבירור את בסיס התלונה, אילו צעדים נקטה כנה"ר והתוצאות. קבצים הם האמצעי של כנה"ר לדווח על התהליך והצעדים שננקטו כדי לחקור ביסודיות תלונה. קיום התיקים מסייע גם לגיבוש דפוסי התנהגות בתלונות עתידיות, ולבירור אם הטיפול בתיק יוטל בספק.

בטיחות ומוגנות

Safety

מטרת המלצות אלו להנחות את כנה"ר ביישום צעדים לשיפור הבטיחות עבור הא/נשים המעורבים/ות בתהליך וה"כ, ועבור הציבור היהודי הרחב.

מניעת נקמנות

- נימוק: ארגונים מתחזקים כאשר חבריהם וחברותיהן רואים בדיווח (על הפרת אתיקה) צעד מועיל ולא מזיק. טיפוח תרבות זו מחייב תמיכה בא/נשים המדווחים/ות על חששות, חסימת פעולות נקמה ברורות, ומתן מענה וסיוע לחוששים/ות שהם עומדים/ות בפני צעד נקמני.

שמירה על דרישות דיווח חובה

- נימוק: לאור השונות הרבה במערכות המשפט, כנה"ר חייבת לכלול הנחיות ברורות לגבי חובת דיווח של החברים/ות. יש לצפות מרבנים ורבות לשמור על סודיות למעט מקרים של חשד להתעללות בילדים או של התעללות בפועל, ומידע אחר שעליו הם מחויבים לדווח על פי החוק (בארץ מגוריהם).

חוק מידע לציבור

- נימוק: על כנה"ר לנצל ידע ציבורי על התנהגות בלתי הולמת אפשרית וליישם את מסגרת קבלת ההחלטות שלה כדי לקבוע אם יש צורך בפעולה באמצעות וה"כ כולל חקירה. ביטול הדרישה לתלונה במקרים של מידע ציבורי מאפשר לכנסת הרבנים להיות פרואקטיבית יותר ולהגיב לחששות בטיחות ומוגנות.

הסרת 'חזרה בתשובה' כשיקול בטיפול בתלונות וה"כ.

- נימוק: כאשר תלונה מגיעה לשלב הטיפול, יש לעתים קרובות טשטוש תחומים בין 'חזרה בתשובה' ל'קבלת אחריות'. במקום לקבוע אם התקיים הליך 'חזרה בתשובה', וה"כ צריך להתמקד אך ורק בשאלה: האם ה'משיב/ה' מילא/ה את הדרישות שהציב וה"כ כתוצאה ישירה מהתנהגותו/ה הפסולה.

אין לדרוש גישור (mediation) והופעה משותפת (של 'המתלונן/ת' ו'המשיב/ה')

- נימוק: תלונות רבות בתחום האתיקה בכנה"ר מקורן בהפרה או ניצול לרעה של סמכות/עמדת כוח, ולעולם אין להשתמש בגישור כדי לפתור מצבים אלו. המלצתנו היא לא להפגיש את הצדדים יחד לפני וה"כ במהלך חקירה. ניתן לבצע גישור בשלב שלאחר ההכרעה ע"י ועד הכבוד, אם הנוגעים בדבר ('המתלונן/ת' ו'המשיב/ה') מסכימים לכך, וא/נשי מקצוע מנחים את הליך הגישור.

הגִּינות Fairness

הגינות כוללת יצירת מערכת שתפעל להפחית הטיה אפשרית בניהול התלונה, בדיקת העובדות ותקבל החלטות תוך הקפדה שטענות כל הצדדים נשמעות, ותוך התחשבות ביחסי הכוחות בין הצדדים.

יישום תהליך רשמי לפסילה-עצמית recusal

- רציונל: כנה"ר הוא ארגון קטן יחסית, ולרבנים/ות בכנה"ר עשויים להיות קשרים הדוקים זה עם זה. אמנם קשרים אלו אינם מהווים בהכרח ניגוד אינטרסים, אך בכל תהליך שבו מתקבלות החלטות כבדות משקל, עדיף לקיים דיונים שגרתיים על מראית-עין של הטיה (perceived) או הטיה פוטנציאלית.

שימוש בתקן-הוכחה לבירור עובדות

- רציונל: תקן-הוכחה (Standard of Proof) הוא כמות הראיות הדרושה כדי להוכיח שהתרחשה הפרה של התקנון. שימוש בתקן-הוכחה מנחה את הדיונים בפאנל וה"כ ומבטיח שאותם קריטריונים מיושמים בכל התלונות. כובד משקל הראיות [21] הוא הסטנדרט המשמש בתהליכים דומים, כגון חקירות במקום עבודה, תלונות אתיקה מקצועית נגד עורכי דין ופסיכולוגים, תביעות אזרחיות, והליך שימוע במסגרת Title IX בקמפוסים [22]. בהתחשב בדמיון של מערכות (בירורי תלונות) אלה לתהליך האתי של כנה"ר, אנו ממליצים גם לכנה"ר לשקול אימוץ 'תקן הוכחה' זה.

יצירת מסגרת קבלת החלטות לטיפול בתלונות

- רציונל: כדי לשפר את ההוגנות והאחידות, צריכה כנה"ר לקבוע מערכת שאלות וקריטריונים לקבלת ההחלטות לגבי כל תלונה: (1) האם תועבר לועד הכבוד? (2) האם התלונה דורשת מינוי פאנל של חברי/ות ועד הכבוד?

הפרדת תהליך בירור העובדות מתהליך קבלת ההחלטות על ידי שימוש בשני פאנלים נפרדים

- רציונל: חלוקה של תהליך הטיפול בתלונות עוזרת להפחית הטיה. היא מאפשרת לבעלי תפקיד החקירה להתמקד אך ורק בבירור עובדות ולא להיות מושפעים מהתוצאות הפוטנציאליות התלויות בממצאיהם. עריכת פאנלים נפרדים לבירור עובדות ולהצעת המלצות מוסיפה נקודות מבט להליכים בוועד הכבוד.

תמיכה Support

המחיר הרגשי והפסיכולוגי של התנהגות בלתי הולמת של רבנים/ות עלול להיות כואב. כנה"ר צריכה לבנות תרבות של טיפול ותמיכה לא/נשים המעורבים בתהליך הטיפול בתלונות האתיקה במסגרתה.

לאפשר נוכחות של איש/ת תמיכה

- נימוק: וה"כ איננו גוף הקובע חוקים, אלא גוף שיפוטי. מתן אפשרות למתלוננות/ים ולמשיבים/ות לקבל תמיכה מאיש/ה שאינו משרת בתפקיד ייעוץ או הסברה, במהלך האינטראקציה שלהם עם וה"כ, מחזקת את אנושיות הצדדים.

להציע ליווי רוחני או רגשי

- רציונל: הן המתלוננים/ות והן המשיבים/ות ציינו את הצורך בליווי רוחני או רגשי באופן עקבי. יש לספק אותו גם לחבר/ות ועד הכבוד וצוות כנה"ר. יש להציע למתלוננים/ות ולמשיבים/ות הזדמנות, כאשר הם/ן מעורבים/ות בהליכים בזה"כ, לגשת לייעוץ קצר-מועד שיכול לסייע בקידום רווחתם הרגשית.

לבחון אפשרות הקמת צוות תגובה רב-תחומי לארגונים

- רציונל: תגובה ארגונית מהירה להתנהגות בלתי הולמת של רבנים/ות, מפחיתה את השפעתה השלילית ואת ההפרעה לקהילה ולארגון. שיתוף הארגון המקומי תורם להבנה טובה יותר של עבודת וה"כ, כך שניתן להרכיב "משקפי בטיחות"[23].

יושרה Integrity

אנו מצפים מחברי/ות כנה"ר לשמור על המעמד המקודש של תפקיד הרב/ה, על ידי התנהגות ישרה והוגנת. זה כולל יחס של כבוד לעמיתים/ות וכיבוד הביטחון והאנושיות של כל מי שנברא בצלם.

אסורה הטרדה מינית, ניצול מיני, התנהגות מינית בלתי הולמת, וכל צורה אחרת של התעללות בכל מערכות היחסים של הרב/ה עם זולתו/ה.

- רציונל: רבנים/ות הם/ן חלק ממרקם קהילתי. רבנים/ות יוצרים/ות קשרים משמעותיים עם חברי/ות קהילה, ולעתים קרובות הדרישה מהרב/ה להקדיש זמן ותשומת לב היא קשה מנשוא. קשה מאד לשמור על איזון בין התחייבויות מקצועיות לבין אישיות, ולכן ניצול בכוונה תחילה ולא בכוונה עלול להתרחש. הן גבולות אישיים והן קוד אתי מקצועי נחוצים כדי למנוע מהרב/ה לעסוק בהטרדה מכל סוג, כולל הטרדה מינית, אפליה, מעקב, ניצול מיני, בריונות וצורות אחרות של התעללות. הדבר תקף בכל מערכות היחסים, כולל אלה של רבנים/ות יש עימם קשר אישי, משפחתי או מקצועי.

לטפח כבוד ומקצועיות בין תפקידי הרבנים/ות

- רציונל: חלק ניכר מה'תקנון' בנוי על ההנחה שלרב/ה אחד/ת יש יותר כוח מאשר לאחר/ת, בין אם פער זה מבוסס על גיל, ותק או תעסוקה. לדוגמה: המושג 'הסגת גבול' מרמז על הנחה של "צייד/דייג בנחלת הזולת" או עיסוק בפעילות רבנית הפוגעת בסמכותו של רב/ה אחר/ת. פעילות מסוג זה נמצאת במתח עם תחומים אחרים הדורשים קולגיאליות, אדיבות ותמיכה. רבנים/ות צריכים לפעול יחד לטובת הקהילה ולכבד את משרתו/ה של 'מרא דאתרא' - הרב/ה הבכיר. רבנים/ות צריכים/ות להעריך גם את המומחיות של רבנים/ות אחרים/ות ולהזמין אותם/ן כדי לסייע בגיבוש תוכניות, תפילות ופעילויות אחרות. יש לקדם אמון ושיתוף פעולה בין רבנים/ות בכל המסגרות המקצועיות והקהילתיות.

לטפח תרבות של דיווח

- רציונל: האחריות להגיב על שימוש לרעה בכוח איננה מוטלת רק על כתפיהם של מי שנפגע, ולרבנים/ות בפרט מוטלת האחריות לפעול אם נודע להם/ן על התנהגות בלתי הולמת של עמית/ה. יחד עם זאת, נפגע/יות התנהגות בלתי הולמת של רבנים/ות עלולים/ות להיות בעצמם רבנים/ות, וחיוני שתהיה להם יכולת לפנות לעמיתיהם ועמיתותיהן לסיוע ללא חשש שהוראה ב'תקנון' תחייב את העמית/ה לדווח על המידע. לפיכך, המלצות אלו מעודדות דיווח על הפרות תקנון ידועות, מבלי לחייב זאת, תוך איסור על התנהגויות שעלולות לכסות או להפריע בדרך אחרת לטיפול בהתנהגות שאינה הולמת.

התמכרות (addiction) ביחס להפרות אתיות

- רציונל: אין איסור חוקי על התמכרות, והתמכרות כשלעצמה לא צריכה להיחשב הפרה של התקנון. אולם התמכרויות עלולות להפריע ליכולת הרב/ה להתנהל באופן מקצועי. חיוני שהרבנים/ות יקבלו חינוך לגבי עיסוק בפעילויות בסיכון גבוה של התמכרות, וכיצד פעילויות כאלה עלולות להשפיע על חייהם האישיים והמקצועיים.

הכללה Inclusion

תקנון ההתנהגות של כנה"ר צריך להיות רלוונטי וכוללני עבור מגוון החברים/ות בארגון (רבנים/ות בארצות ובתרבויות שונות). יצירת תודעת הכלה בתוך כנה"ר תסייע להתמודד עם תחושת הבידוד שרבנים/ות עלולים/ות להרגיש בשמירה על גבולות אישיים ומקצועיים. המלצות אלו הן דרכים לקדם חיבור, הכללה ומעורבות בתהליכי האתיקה של כנה"ר ובתרבות הארגונית הכוללת.

השימוש בכינויי-גוף (Pronoun) בתקשורת בינאישית

- רציונל: פנייה לא/נשים בכינויי-גוף המשקפים את זהותם היא סימן לכבוד, ומשאירה מקום לכולם/ן להציג את עצמם באופן אותנטי.

קביעת הנחיות לאינטראקציה בקהילה לחברים/ות

- רציונל: פורומים של כנה"ר משמשים חברים/ות רבים/ות כמקור למידה וחיבור. כדי לשמר את הערך של הפורומים, יש לצפות מחברי/ות כנה"ר לשמור על תקנון ההתנהגות (The Code) בכל תחומי חייהם/ן, כולל אינטראקציות אישיות ומקוונות עם העמיתים והעמיתות שלהם/ן.

למנף יותר את המומחיות והגיוון של החברים/ות

- רציונל: חברי/ות כנה"ר מעוניינים/ות לתרום לארגון המקצועי שלהם, כגון לעזור לשנות את תקנון ההתנהגות המקצועית (The Code) כך שיהיה רלוונטי יותר ונגיש יותר לארגון גלובלי. המגוון התרבותי, הלשוני והמקצועי של חברי/ות כנה"ר ממצב אותם כבעלי/ות 'תשומה' (input) ולשמש כסוקרים/ות ל'תקנון' ולמסמכים הנלווים.



התממשות

Embodiment

מטרת ההמלצות בסעיף זה לסייע לחבריות/ות כנה"ר בשמירה על חובותיהם האתיות-המקצועיות תוך טיפוח שיתוף פעולה ותיאום עם א/נשי מקצוע יהודים אחרים/ות כדי לקיים בטיחות ואחריות בכל הזרם הקונסרבטיבי/המסורתי.

לספק הדרכה (guidance)

תהליך המתאפיין בשקיפות ומספק לחברים/ות את היכולת להעלות שאלות בתחומי אתיקה או מדיניות ולקבל תשובות/עצות, מגדיל את הסבירות שהם/ן יעלו שאלות באופן יזום במקום לחכות להתפרצות של סכסוך.

להרחיב את המידע ולחדש את המחויבות

- רציונל: בעת קביעת מדיניות או ניסוח פרוטוקול, שום הוראה לא תמנע לחלוטין או תביא בחשבון את כל האפשרויות של שימוש לרעה בסמכות. כדי להציב את ההתנהגות האתית בראש מעייניה, על כנה"ר לדרוש מחבריה וחברותיה לעבור השתלמויות מקצועיות בנושא זה, לבקש מחברים/ות לעיין מחדש בתקנון (Code) כחלק מחידוש החברות השנתי שלהם, לכלול הוראות רלוונטיות בחוזי העסקה של רבנים/ות, ולספק הדרכה מתמשכת אודות אתיקה באמצעות עלונים (newsletters), קבוצות לימוד ופודקאסטים.

תגובת הזרם המסורתי-קונסרבטיבי להתעללות והתנהגות בלתי הולמת

- רציונל: כדי לשמור על הקהילה היהודית מפני תופעות של התעללות חייבת להיות תגובה מתואמת ומשותפת להתנהגות פסולה. עניין זה התברר במהלך ההערכה; למרות שאינו באחריות של כנה"ר, זו היא קריאה לפעולה שכל הארגונים המזוהים עם הזרם המסורתי-קונסרבטיבי עשויים לשקול:
 - דיווח הדדי על הפרות אתיקה.
 - איסור על העסקת א/נשי מקצוע אשר ביצעו סוגים מסוימים של התנהגות בלתי הולמת ביחסים אישיים או במישור הארגוני.
 - לאפשר לבתי המדרש לרבנות לבטל בדיעבד הסמכה לרבנות בגין עבירות מסוימות.
 - ביטול סעיף שמירת סודיות בהסכמים כאשר התרחשו צורות מסוימות של התנהגות בלתי הולמת.
 - חקור ולפתח הליכי גישור ופיוס אשר דווחו על ידי נפגעים-שורדים ונפגעות-שורדות, מתן הזדמנות לנפגעים/ות-שורדים/ות לשתף, ובמיוחד: להישמע על ידי א/נשים שהחזיקו או מחזיקים בהווה בתפקידי מנהיגות.

סיכום

לאורך תהליך ההערכה הזה הזכירו המשתתפים/ות שוב ושוב את הצעדים המשמעותיים שנקטה כנה"ר בשנים האחרונות, כולל הגברת הסברה, מעורבות והשתתפות. הם/ן הביעו הערכה למאמצים אלה וראו בהתמקדות בקוד ההתנהגות המקצועי ובחיזוק התהליכים האתיים כמשימות מרכזיות של כנה"ר. מאז תחילת הערכה זו, כנסת הרבנים כבר החלה ליישם המלצות כאשר ממצאי הערכה זו התגבשו.

אנחנו יודעות שעומדת עוד עבודה רבה בפני כנסת הרבנים. כדי להתחייב לדבקות וללמידה מתמשכת, יש לפתוח את תקנון ההתנהגות החדש לתשומות ומעורבות מוגברת של חברי/ות כנה"ר. יתר על כן, יש להצמיד למסמכים המתוקנים מערכות לעדכון שגרתית, שיכולות להסתגל למציאות חדשה. ועד הכבוד עמל בכמה מהנושאים הטעונים ביותר הניצבים בפני קהילות יהודיות כיום. האחריות של ועד הכבוד היא גדולה, וההשפעה הפוטנציאלית גדולה עוד יותר.

אנו מסיימות דו"ח זה, כפי שהתחלנו, בהוקרה לקולם של אלה שנפגעו מהתנהגות בלתי הולמת של רבנים/ות. אנו מכירות במורכבות עבודתו של ועד הכבוד, ומוקירות את המחוייבות של כנסת הרבנים ליצור תקנון אתי מקצועי חזק, שמסוגל להעצים את המעמד המקודש של הרבנות המסורתית.

End Notes

[1] קיצורים ומושגים במסמך זה: וה"כ – ועד הכבוד / כנה"ר – כנסת הרבנים **The Rabbinical Assembly** / מרמ"ק – מרחבים מקודשים **Sacred Spaces** – הארגון שנבחר לביצוע ההערכה / 'תקנון' – **The R.A. Code of Ethical Conduct** / כח משימה **Task Force** קבוצה שנתמנתה ע"י כנה"ר במסגרת התהליך הארגוני.

תרגומים במסמך

'תורגמו ל': 'תלונה' 'case', 'complaint' שני המונחים
accountability = קבלת-אחריות, victim-survivor/s = נפגע/ת-שורד/ת
recusal = פסילה עצמית (מתפקיד שיפוטי, כגון בוועד הכבוד)
Preponderance = כובד משקל הראיות
accountability = מתן דין וחשבון
זרם (אחד הזרמים ביהדות זמננו, בדר"כ הזרם המסורתי-קונסרבטיבי) = Denomination
התממשות (בקונטקסט בו נמצא המונח במסמך זה) = Embodiment
הערה: בזמן ש'מרחבים מקודשים' נשכרה לביצוע ההערכה, כנסת הרבנים כבר מינתה ועדה שתפקידה היה לבחון היבטי מיגדר וכח ותכנון איסטרטגי ליצירת ארגון הפועל במאה ה-21 באופן שיתמוך בשיפור מערכת גלובלית ומגוונת.

[2] הערה: בזמן ש'מרחבים מקודשים' נשכרה לביצוע ההערכה, כנסת הרבנים כבר מינתה ועדה שתפקידה היה לבחון היבטי מיגדר וכח ותכנון איסטרטגי ליצירת ארגון הפועל במאה ה-21 באופן שיתמוך בשיפור מערכת גלובלית ומגוונת.

[3] כוונת המונח 'נפגע/ת-שורד/ת' - victim-survivor/s היא לאנשים/נשים שנפגעו ישירות מהתעללות או הטרדה, בין אם הגישו תלונה רשמית ל'כנסת הרבנים' או לא. אנו מודעות לכך שלא כל אחד/אחת מהם מסכים/ה לשימוש במונח זה, ואולי אפילו דוחה לחלוטין את ה'תווית' (label) שמונח זה יוצר.

[4] 'כח המשימה' (Task Force) הורכב מחברי/ות 'ועד הכבוד', חברי/ות הוועדה למגדר וכח, הצוות המקצועי של כנה"ר, ונציגת איגוד בתי הכנסת של היהדות הקונסרבטיבית.

End Notes

- [5] כנה"ר פרסמה מידע על תהליך ההערכה ע"י הוצאת הודעות לעיתונות, פרסום מידע באתר האינטרנט שלה, קידום הסקרים ופרסום מאמרים בעלונים.
- [6] ה'תקנון' ו'זה"כ' הם ביטויים מקוצרים המשמשים לאורך סיכום זה (ר' הערה 1 לעיל)
- [7] לדוגמה, משתתפי ההערכה ביקשו הדרכה נוספת הנוגעת ליחסים בין אישיים, כולל קשרים מקצועיים מחוץ למסגרת קהילתית.
- [8] מתלונן/ת' הוא/היא מי שהגיש/ה תלונה לכנה"ר על הפרה של תקנון ההתנהגות האתית.
- [9] חברי/ות ועד הכבוד מציינים גם כי חלק מהתלונות מצריך מומחיות מעבר להכשרתם הרבנית. הם והן נחשפים להתנהגות פסולה תוך אחריות לתמוך בשני הצדדים, דבר הדורש מיומנות וזמן.
- [10] 'משיבים/ות' הם חברי/ות כנה"ר שכנגדם/ן הוגשה תלונה.
- [11] הסקר לחברים/ות הוצע בעל פה גם בספרדית למי שלא חש/ה בנוח למלא אותו בעברית או באנגלית.
- [12] בקבוצות מיקוד יש מספר קטן של א/נשים בעלי מכנה משותף, המתכנסים/ות כדי לשתף את מחשבותיהם/ן על מיקבץ שאלות שהוכנו מראש.
- [13] 'משיב' הוא רב/ה, חבר/ה כנה"ר בהווה או בעבר, שכנגדו/ה הוגשה תלונה.
- [14] הרביזיה (עריכה מחדש) הנרחבת האחרונה של 'תקנון ההתנהגות האתית' היתה ב-2004.

End Notes

[15] ניצול לרעה של סמכות, והצורך לטפל בהפרות אתיקה מקצועית אינם בלעדיים לאף ארגון, מקצוע או זרם-דתי. מרמ"ק מציעה לכנה"ר לשקול ברצינות לארגן תהליך דומה ל'ועד הכבוד' במסגרות הזרם הקונסרבטיבי-מסורתי, ו/או בשותפות עם ארגוני-רבניים מזרמים אחרים. מערכת משותפת או מאוחדת מאפשרת לארגונים ולזרמים ללמוד זה מהניסיון של זה, ליצור שפה משותפת וציפיות משותפות, לקדם שיפורים בצורה רחבה יותר, לחלוק את הסיכון והאחריות הגלומים בעבודה זו ולמנוע מעבר רבנים ורבות מארגון לארגון.

[16] מכיוון שהמלצות אלו כרוכות בעלויות משמעותיות, אם כנסת הרבנים איננה מסוגלת לבצע המלצה זו או אחרת באופן מלא ומיידי, יש המלצות שניתן לשקול ליישם באופן הדרגתי.

[17] א/נשים ששוקלים להגיש תלונה נמצאים בעמדה הטובה ביותר להבין מה עלול לסכן את הבטיחות שלהם, כולל ההשפעה הפוטנציאלית של שיתוף מידע המזהה אותם. לכן, עדיף שתהליך הגשת תלונה יכלול הסברים על מקרים שבהם מידע עשוי להיות משותף, לפני שמבקשים ממישהו/מישהי פרטים הנוגעים לתלונה.

[18] ריכות להיות הגבלות על מי יכולה/לעייין ביומן השנתי. וכדי להגן על סודיות (דיוני וה"כ), כנה"ר צריכה לשקול פיתוח מערכת הצפנה של שמות המעורבים והמטפלים בתלונה מסוימת, כך שאפילו אם תהיה פריצת אבטחה, המעורבים/ות בתלונה לא יהיו ניתנים לזיהוי.

[19] צד שלישי יכול להיות מעסיקו של המשיב/ה, מוסד בו הוסמך/ה לרבנות, ועדות רישוי מקצועיות ומקומות מנהיגות ידועים אחרים.

[20] יש לצפות מהרבנים לשמור על החוקים המקומיים שלהם. הוראות צבא בנושא סודיות נחשבות לחוק מקומי.

[21] משמעות מונח זה: יש יותר סיכוי שהתלונה מוצדקת מאשר לא מוצדקת.

[22] מינוי קצין-חוקר/ת ע"י האוניברסיטה לבירור תלונה של סטודנט/ית על הטרדה מינית או ניצול מיני.

[23] הדימוי של משקפי-בטיחות רומז על מצב בו 'ניצוצות' הניתזים במהלך בירור התלונה עלולים לפגוע בעיני המתבונן.