

18 במאי 2017

לכבוד : גיל עומר
יו"ר תאגיד השידור הציבורי

הנדון : ממונה על השויון המגדרי והמגוון בתאגיד השידור הציבורי

עם הקמתו של תאגיד השידור "כאן", רצוני לאחל לך ולתאגיד הצלחה, ולהסב את תשומת לבך לחשיבות הקמת יחידה הממונה על ייצוג הולם ומגוון בתאגיד – יחידה שאין ספק בליבי שתתרום להצלחה המקווה.

החתומה מטה היא מרצה בכירה בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב, מומחית לדיני עבודה, לדיני איסור אפליה ולייצוג הולם. בשנים האחרונות עסקתי בשויון ובייצוג בתקשורת במגוון הקשרים, כמו למשל כעדה מומחית בפרשת התביעה הנוזיקית בשל פסילת פרסומת "התאילנדית החמה" בערוץ השני, כעדה כמומחית בתובענה הייצוגית נגד רדיו "קול ברמה" ועוד.

בשנת 2013 כתבתי חוות דעת משפטית על חובת הייצוג ההולם של נשים בגופי תקשורת לפי המשפט הישראלי. חובה זו, ולצידה החובה לייצוג של מגוון קבוצות האוכלוסייה, מתחייבת מתחייבת מכוח עקרונות המשפט הישראלי, על אף שטרם קיבלה עיגון חקיקתי. הייצוג שבו עסקינן הוא הן בקידמת הבמה מול המצלמה, והן מאחורי הקלעים, בקרב יוצרי תכני השידור. חוות דעתי המשפטית מצורפת למכתב קצר זה, ולא אחזור עליה. אני פונה אליך כיוון שברגע החשוב הזה, של הקמת גוף שידור חדש בישראל, חשוב לי להדגיש באוזניך את החשיבות שבמינוי ממונה על שויון מגדרי ועל מגוון בתאגיד. אוסיף כי מכתב זה, כמו חוות הדעת שלפניו, נכתבים בהתנדבות וללא תמורה – אלא מתוך שכנוע עמוק שעם בואו של התאגיד לעולם, החברה הישראלית ראויה לכך שהוא יקדיש תשומת לב רצינית לנושא השויון והמגוון, כמו-גם משאבים ומעמד ארגוני.

כגוף תקשורת המוקם במאה ה-21, לתאגיד השידור הציבורי יש כרגע הזדמנות פז להימנע משגיאות העבר שהביאו גם אם שלא במתכוון – לטלויזיה ורדיו שאינם מייצגים נאמנה את החברה הישראלית בכללותה ויצרו תמונה הומוגנית והגמונית שלה. הרוח הלא שגרתית והבועטת המנשבת מימי השידור הראשונים של התאגיד חייבת לקבל ביטוי גם במחויבותו למגוון אנושי ולשויון מגדרי.

כידוע, לגופי תקשורת יש חשיבות עצומה בעיצוב המציאות. השפעתם היא ישירה – דרך תכני השידור, אך גם מתרחשת באופן עקיף וסמלי – דרך סגנון השידור וזהות השדרים. כוח עצום זה טומן בחובו אחריות: ציבורית, משפטית ומוסרית. נהוג לדבר על חובתה של התקשורת לייצג מגוון דעות, אך זהו רק רובד אחד של המגוון שנדרש. מחויבות אמתית לריבוי פרספקטיבות ולמסר שוויוני משמעותה דאגה לשויון בין המינים ולמגוון אנושי בכל הרבדים של פעולות גוף השידור: אלה שנמצאים באולפן ובחדר הבקרה, שהצופים אינם רואים או שומעים, ואלה שנמצאים לפני המצלמה או המיקרופון. דאגה למגוון ולשויון מגדרי משמעותה גם מניעת טייפ-קאסטינג שמנציח סטיגמות, איתור פרשנים ופרשניות מומחים שאינם הומוגניים ברקע שלהם, שמירה על ייצוג מכבד ואנושי, ולא משטיח ומשפיל, של "אחרים" בחברה הישראלית, ועוד. התפיסה מי מתאים להיות על המסך מושפעת מהטיות קוגניטיביות בלתי מודעות, שנוטות להסתמך על סטריאוטיפים ואמונות מושרשות בשאלה מי יכול להיות שדרן ממלכתי, כתב מקצועי, פרשן סמכותי וכו'.

הניסיון מלמד שמגוון כזה לא מושג באופן ספונטני. ללא הקצאת משאבים ומודעות לנושא, איסוף נתונים, outreach לאנשים מוכשרים שנופלים מחוץ לרדאר בדרך כלל – יש חשש מבוסס שהשידורים יהפכו חד ממדיים וחד גוניים, או שגם אם יציגו את מגוון פניה של החברה הישראלית, יעשו זאת באופן סטריאוטיפי ושטוח. יודגש כי אין מדובר בהתמודדות עם אפליה מודעת ומכוונת, אלא בצורך לפיתוח מודעות לדפוסי שי

כמו תאגידים בתחומים אחרים, גם גופי תקשורת בארץ ובעולם הבינו שיש חשיבות למינוי Diversity and equality officer. מינוי כזה צריך להיעשות באופן רציני, לא כעוד תואר לעובדת בארגון שיש לה שלל תפקידים אחרים – אלא כתפקיד ייעודי שמוקצה לו היקף משרה ראוי כדי למלאו בצורה אפקטיבית, כמו-גם סיוע לוגיסטי ומינהלי על מנת להשיג את מטרות התפקיד על הצד הטוב ביותר. אשמח להיות לעוזר ולספק פרטים נוספים ככל שיידרש.

בכבוד רב,



ד"ר יופי תירוש

ytirosh@post.tau.ac.il

054-7920900