# פרק 3- סולידריות מגדרית והחלטות השופטים בבתי המשפט בישראל

בן משה יעקב

## **תקציר**

מחקרים רבים מראים, כי קיימת הטיה בהחלטות השופטים כתוצאה מאפליה הנובעת מהשתייכותם החברתית. מחקר זה בוחן האם קיימת הטיה כתוצאה מהשיוך המגדרי של השופטים בבתי המשפט בישראל.

כאשר אנו עוסקים בשיוך קבוצתי הנובע ממגדרם של הפרטים אנו עדים לכך שישנן שתי תיאוריות מרכזיות בנוגע לאפליה הנובעת משיוך זה: תיאוריית הענישה ותיאורית הסולידריות. הראשונה, תיאוריית הענישה, התיאוריה הפחות פופולרית, טוענת, כי במקרים מסוימים הפרט דווקא נוטה לפגוע בפרט אחר השייך לקבוצתו, למשל במקרים בהם נעשה עוול כלפי אדם אחר, גורמי הכעס, הקנאה, התחרות והרצון לחנך תופסים מקום מרכזי. בניגוד לכך, התיאוריה השנייה, השכיחה יותר, היא תיאורית הסולידריות החברתית, הטוענת, כי לפרט יש נטייה להטיב עם פרטים המשתייכים לקבוצתו מתוך תחושת אמפטיה כלפי אדם ששייך לקבוצה ופחות מתוך תחושות של שנאה או דחייה כלפי האדם השונה.

תוצאות מחקר זה תומכות בשתי התיאוריות הנ"ל ונותנות הסבר מניח לכל אחת מאלה: כאשר מדובר במקרים אמוציונליים הכרוכים באלימות פיזית או מילולית בין שני אנשים, אנו עדים לכך, כי שופטים נוטים להעניש ולפסוק דווקא לרעתם של בני מינם, גודל ההטיה נע בין 6.7%-13.3%, כאשר ההשפעה חזקה יותר במקרים בהם השופטים ילידי הארץ, צעירים וכן שופטים הדנים באזורי הפריפריה של הארץ. לעומת זאת, במקרים בהם המקרה הנדון בבית המשפט הוא אינו סכסוך בין שני אנשים כגון בקשה של אזרח לקבלת פיצויים מהמדינה, הנטייה היא הפוכה: שופטים נוטים לפסוק לטובתם של בני מינם כאשר גודל ההטיה נע בין 23.9%-34.6% כאשר הוא גבוה ביותר עבור השופטים הצעירים.

## **מבוא**

#

## **סולידריות/זהות חברתית**

מחקרים רבים עוסקים בתחום הסולידריות החברתית והשפעתה על התנהגות הפרט. Durkheim (1858-1917) היה ממייסדי הסוציולוגיה המודרנית, ובספרו "חלוקת העבודה בחברה" (Durkheim, 1893) הוא דיבר לראשונה על הסולידריות החברתית וסוגיה. הוא ביצע את ההבחנה בין שני סוגים שונים של סולידריות חברתית: סולידריות מכאנית וסולידריות אורגנית.

ע"פ Durkheim (1893) הסולידאריות המכאנית מתקיימת בחברה שבה יש יותר הומוגניות ביחס לאמונות שלה, הלבוש, הנורמות החברתיות וכו' ובד"כ מאפיינת חברות שהן יותר מסורתיות. בחברה שבה קיימת סולידריות מכאנית, יש נטייה לקבל יותר את הדומה ופחות את השונה, השונה מהווה איום כלפי הפרט וכלפי הקבוצה. אחד ההסברים לכך הוא הנטייה הטבעית של בני האדם להיות יותר סובלניים כלפי המוכר ופחות סובלניים כלפי השונה.

לעומת זאת, סולידריות אורגנית היא תולדה של זיקה חזקה לקבוצה אליה אתה שייך ולמטרה המשותפת שלה, ללא קשר לתכונות הפרט, האמונות שלו, סגנון החיים וכו'. החברה המערבית המודרנית היא חברה שמאופיינת יותר בסולידריות אורגנית שבה הרצון לשיתוף פעולה וההכרה בשונה נובעת מתוך השייכות המשותפת של חבריה והמודעות הקולקטיבית ופחות בגלל הדמיון האתני של חברי הקבוצה. כאשר אנו בוחנים את נושא הסולידריות, עולה שאלה מעניינת- האם הסולידריות המכאנית המאפיינת תרבויות שמרניות או מסורתיות יותר, קיימת גם בחברות ליברליות? במילים אחרות, האם דמיון בין בני אדם מסוימים או עצם השתייכותם לאותה קבוצה מהווה שיקול ( בין במודע ובין אם לאו) בקבלת החלטותיו של הפרט? מאמר זה יתמקד בסולידריות המכאנית ויבחן את השאלה בהיבט של המגדר בבתי המשפט בישראל.

חקירת הנושא של הסולידריות החברתית מיד מוביל אותנו לשאלה המרכזית- כיצד הדבר משפיע על קבלת ההחלטות של הפרט. בספרות העוסקת בשיקולי הפרט ותועלתו ביחס לסולידריות החברתית, ישנן תיאוריות שונות בנוגע לעיקרון המנחה את הפרט בכל הקשור לקבלת החלטותיו. האחת, המסורתית יותר, טוענת, כי הפרט מעוניין למקסם את תועלתו האישית בלבד הנובעת מרווחיו האישיים, מבלי להתחשב בשיפור מעמדה של כלל החברה (Bernoulli, 1738). התיאוריה השנייה, אשר פותחה מאוחר יותר, טוענת, כי הפרט לאו דווקא מונע מתוך אנוכיות בלבד, אלא הוא גם עשוי להכניס לשיקוליו גם משתנים נוספים שלא בהכרח מעלים את תועלתו האישית באופן ישיר. לדוגמא, שיפור מעמדה או רווחיה של הקבוצה אליה הפרט משתייך עשוי להעלות את תועלתו האישית באופן עקיף ולטווח הארוך

(Becker, 1993; Manceil, 1986).

תיאוריה זו תומכת בכך שלשיקולי הפרט יש גם עניין ברצון לשפר את מעמדה של הקבוצה שבתפיסת עולמו הוא משתייך אליה, וכי קיים מתח תמידי בין שיפור התועלת האישית לבין שיפור תועלת כלל הקבוצה אליה הפרט מרגיש שייכות. ההכרה בעובדה, כי לסולידריות החברתית יש דומיננטיות רבה בהחלטות הפרטים עשויה לבוא לידי ביטוי גם במקומות לא רצויים, כגון בהחלטות של מעסיקים בראיונות עבודה, החלטות של גורמים במשרדי ממשלה ואף בהחלטות השופטים בבתי המשפט.

מחקרים רבים הראו, כי ההזדהות החברתית של הפרט מהווה נדבך חשוב בכל הנוגע להחלטותיו (Brown, 1969; Hall, Schneider & Nygren, 1970; Rotondi, 1975; O’Reilly & Chatman, 1986). ע"פ תיאורית ההזדהות החברתית, מרבית האנשים נוטים לסווג את עצמם לפי קטגוריות שונות: שיוך חברתי, דתי, גיל, מוצא, מין וכו' (Tajfel & Turner, 1986). שיוך זה הינו טבעי ויוצר מעין סדר קוגניטיבי שעוזר לפרט להגדיר את מיקומו בחברה. בנוסף, הוא גם מאפשר להגדיר אנשים אחרים שבסביבתך ולהכניסם לתוך קטגוריות ברורות. כאשר הזהות החברתית גבוהה במיוחד, היא עשויה במידה מסוימת לעזור לפרט להגדיר את הזהות העצמית שלו (Styker & Serpe, 1982), או לסייע לו בחיפוש אחר משמעות בחיים (Abrams & Hogg 1988). בהרבה מקרים לזהות החברתית יש כוח רב, עד כדי כך שהיא מתקיימת גם במצבים בהם יש הפסד או סבל רב לפרט הבודד (Brown, 1986). במידה מסוימת, היא מהווה מעין מודל לחיקוי בדומה לרצון ו/או לצורך להזדהות עם יחיד (דמות סמכותית או דמות מפורסמת וכו') (Kelman, 1961).

ראוי לצין בהקשר זה, כי יש להבחין בין המושג זהות חברתית לבין המושג הפנמה. בעוד שזהות חברתית היא קשר חזק, מחייב וכזה שעשוי לקשור את גורלך עם גורל הקבוצה במקרים רבים, הפנמה היא מצב בו אתה מזדהה עם ערכים, עמדות, דעות וכו' של הקבוצה ואין בה כדי לקשור אותך אל הקבוצה באופן חזק (Hogg & turner, 1987).

נראה, אפוא, כי לסולידריות החברתית יש עוצמה חזקה. השיוך לקבוצה מסוימת הוא מעין צורך בסיסי של הפרטים בחברה והוא מתקיים באופן טבעי ולעיתים מבלי שהפרט מודע לכך. מכאן עולה השאלה- עד כמה תופעה זו היא חזקה במקומות בהם מצופה שערכים כגון שוויון, צדק, חתירה לאמת וכו' יתפסו מקום מרכזי? האם תופעת הסולידריות החברתית עשויה להוביל לכך שבסופו של דבר אנשים יעדיפו את חברי קבוצתם על פני אנשים אחרים בחברה רק בגלל היותם שייכים לאותה קבוצה?

את השאלה המעניינת הזו בחנו Tajfel, Bundy and Flament (1971) באמצעות ניסוי מעבדה ובו הם יצרו שתי קבוצות (In-group and Out-group) ומשתתף נוסף, אותו הגדירו כשופט, הדומה בתכונותיו לקבוצת ה-In-group וביכולתו לתגמל את משתתפי הניסוי. תוצאות הניסוי הראו, כי השופט תגמל באופן מובהק את חברי הקבוצה השייכים ל-In-group בעוד שחברי הקבוצה של ה-Out-group, השונים בתכונותיהם משל השופט, תוגמלו פחות. תוצאות מחקר זה למעשה הראו, כי לתופעה של סולידריות חברתית יש השלכות משמעותיות המתבטאות בכך שפרטים יעדיפו את חברי קבוצתם על פני פרטים אחרים שלא שייכים לקבוצתם. מחקר נוסף שבחן שאלה זו הוא מחקרם של (Jetten, Spears and Manstead (1996, אשר ערכו ניסוי בהשתתפות סטודנטים מאוניברסיטת אמסטרדם ובו הם נדרשו לחלק משאבים (כסף) בין שני אנשים. תוצאות המחקר הראו, כי ככל שההזדהות עם קבוצה מסוימת גבוהה יותר, כך הנטייה לתגמל את חבריה לטובה גבוהה יותר.

## **אפליה**

כפי שראינו לעיל, הסולידריות החברתית עשויה להביא לכך שפרטים יעדיפו חברים אחרים ששייכים לקבוצתם וכתוצאה מכך יתגמלו אותם יותר. כפועל יוצא, מכך הפרטים השייכים לקבוצה האחרת עדיפים פחות ומתוגמלים פחות וכך למעשה אנחנו עדים לתופעה של אפליה. אפליה עשויה להיות על רקע אתני, גיל, מין וכו'. נהוג לחלק בספרות את האפליה לשלושה סוגים שונים: אפליה סטטיסטית (Statistical Discrimination), תיאורית הסטריאוטיפים הקוגניטיבית (Cognitive Stereotyping) וההטיה הרגשית (Affective Bias).

תיאוריית האפליה הסטטיסטית אשר פותחה ע"י Arrow (1973), טוענת, כי בהיעדר מידע על עובדה מסוימת, מקבלי החלטות נוטים לייחס למידע זה את הממוצע בקרב הקבוצה אליה שייך הפרט. לעומת זאת, תיאורית הסטריאוטיפים הקוגניטיבית טוענת, כי האפליה נובעת מתוך תהליכים קוגניטיביים רגילים החלים על התפיסה של הפרטים בחברה את האחר, בהתבסס על זיכרון, היקש וכו' (Fiske, 1987). תיאורית ההטיה הרגשית טוענת, כי לרגשות יש השפעה דומיננטית על החלטותיהם של הפרטים וכפועל יוצא מכך עשויה להיווצר אפליה על רקע זה (Hugenburg & Bodenhausen, 2004; Hinson et al., 2006). רוב התיאוריות מניחות, כי הפרט המפלה עושה זאת מתוך ידיעה, אולם תיאוריות אחרות טוענות, כי במקרים רבים קיימת נטייה להטיב עם פרטים מסוימים בקבוצה, הדומים לך בחלק מתכונותיהם, באופן שהפרט המפלה לא עושה זאת מתוך מודעת מלאה (Bertrand et al., 2005).

במבט על הספרות העוסקת בנושא האפליה נראה, כי התופעה רחבה במיוחד וחולשת על תחומים רבים בחיים. כך למשל, בשוק העבודה, נמצא, כי קיימת אפליה על רקע גזעני בארה"ב- שחורים מקופחים יותר ביחס ללבנים (Becker, 1959), וכן עובדים היספאנים מקופחים יותר ביחס לעובדים לבנים (Reimers, 1983), זאת כאשר מפקחים על משתני רקע של הפרטים. מחקר דומה נעשה בישראל והראה, כי קיימת אפליה על רקע הלאום בין עובדים יהודים לעובדים ערבים (Bar & Zussman, 2017a). מחקרים אחרים בשוק העבודה הראו, כי קיימת אפליה סטטיסטית גם על רקע גיל- עובדים מבוגרים נתפסים יקרים יותר, פחות יעילים וכו' ללא קשר ליכולתם האישית (Posner, 1999; Roscigno et al, 2007). גם בתחום הרפואה, נמצא, כי קיימת אפליה סטטיסטית אתנית מובהקת באבחונים של הרופאים במחלות כגון לחץ דם, סוכרת ודיכאון. במקרים בהם המידע הרפואי לא היה מספיק ברור על מנת לאבחן את המחלה, הרופאים נטו לבצע אבחונים לפי השתייכות החולה לקבוצה אליה הוא שייך (Balsa, McGuire & Meredith, 2005). בחינות נוספות בנוגע לאפליה על רקע אתני שנובעת מהזהות החברתית בוצעו בתחומים מעניינים: Zussman (2013) התעניין באפליה על רקע אתני בתחום מכירת המכוניות המשומשות בישראל. מחקרו העלה, כי מוכרים יהודים מפלים לרעה קונים ערבים, גובה האפליה נע בין 5% ל-10% בנוגע למחיר שצריך להציע קונה ערבי, ביחס לקונה שהוא יהודי על מנת שהעסקה תצא לפועל. מחקר מעניין נוסף הוא בתחום מבחני הרישוי לרכב (Bar & Zussman, 2017b). מחקר זה הראה, כי הסיכוי לעבור את מבחן הרישוי כאשר הנבחן והבוחן הם מאותו לאום גבוה ב-15% ביחס למקרים אחרים.

## **אפליה מגדרית**

כפי שראינו, מחקרים רבים עמדו על כך, כי האפליה במובן הרחב שלה תופסת מקום מרכזי בשיקולי הפרט. במאמר זה נתמקד באופן ספציפי בנושא האפליה על רקע מגדרי. ישנה ספרות ענפה העוסקת בתחום האפליה על רקע מגדרי, כאשר מרבית מהמחקרים בתחום זה בוחנים את התופעה בשוק העבודה.

מחקרים שבחנו את האפליה על רקע מגדרי בשוק העבודה מצאו, כי באותה רמת הון אנושי וכאשר שאר התכונות האישיות של הפרטים זהות, מעמדן של נשים בשוק העבודה נמוך יותר משל הגברים (Becker, 1985; Dolton & Makepeace, 1985; Miller ,1987; Siebert & Sloane 1981). בנוסף, במקרים בהם גברים ונשים מאיישים את אותו תפקיד, ישנה אפליה לרעת הנשים (Bielby & Baron, 1986). האפליה מתבטאת ברמת השכר וכן בקידום לתפקידים בכירים יותר ולתפקידי ניהול. חשוב לציין בהקשר זה, כי למרות שיש עדות לאפליה ברורה בשוק העבודה, מחקרים אחרונים הראו, כי המודעות לצורך בשוויון בקרב שני המינים עלתה, והאפליה על רקע מגדרי בשוק העבודה הצטמצמה עם השנים (Jarell, 2004). אפליה מגדרית מתבטאת גם בתחום החינוך. מחקרים הראו, כי בבתי הספר לרפואה ישנה אפליה על רקע מגדרי על פי דיווחם של הסטודנטים (Carr et al., 2003; Nora et al., 2002). קידום נשים במוסדות להשכלה גבוהה נמוך יותר ביחס לגברים (Fidell, 1970). חשוב לציין, כי מחקר זה נעשה לפני הרבה שנים ומאז המודעות לנושא השוויון המגדרי עלתה וייתכן שתופעה זו הצטמצמה או נעלמה.

גם בתחום המסחר והצרכנות נמצא, כי קיימת אפליה מגדרית. מחקרים שנעשו בארה"ב על מחירי רכב שמציעות סוכנויות רכבים הראו, כי באופן עקבי המחירים המוצעים לנשים גבוהים יותר ביחס לאלו שמוצעים לגברים (Ayres & Siegelman, 1995; Ayres, 1991). גם בתחום הדיור נמצא, כי מחירי השכירות המוצעים לנשים גבוהים יותר מאלו שמוצעים לגברים (Galster, 1991). מחקרים אלו התמקדו במינו של הגורם המופלה לרעה ללא התחשבות בתכונותיו של הגורם המפלה. כאשר מנסים לבחון את היחס בין מינו של הגורם המפלה למינו של הגורם המופלה עולות שאלות רבות בהקשר הזה: האם מינו של המפלה משפיע על האפליה? למשל, האם אפליה כנגד נשים חזקה יותר אצל מפלה שהוא גבר? או אולי להיפך? האם נשים נוטות להחמיר יותר דווקא עם נשים אחרות ביחס לגברים? או שמא אין השפעה כלל של מין המפלה על עצם קיומה של האפליה? שאלות אלו מתקשרות באופן ישיר עם נושא הסולידריות המגדרית: ככל שסולידריות זו מתקיימת ותופסת מקום משמעותי יותר בחברה ובהחלטות הפרט אנו נצפה לראות, כי הפרט נוטה להיטיב עם בן מינו ולהיפך, ככל שהתופעה של הסולידריות המגדרית היא פחות דומיננטית, נצפה לראות, כי השפעתה זניחה או שהיא כלל אינה קיימת.

## **In-Group Gender Bias**

המחקרים שתוארו לעיל בחנו את האפליה המגדרית ללא קשר בין מין המפלה למין הגורם המופלה. מאמרים אלו בעיקר הראו, כי המין הנשי מופלה לרעה בתחומים רבים ומגוונים, אם כי אפליה זו הולכת ומצטמצמת עם השנים. מעבר לממצא חשוב זה, עולה השאלה- האם ישנה אפליה שמקורה בסולידריות המגדרית? כלומר, האם הפרט מפלה לטובה את בן מינו מתוך תחושה של הזדהות חברתית? ע"פ הגישה הקלאסית, סולידריות מגדרית תופסת מקום מרכזי בשיקולי הפרט והיא מביאה לכך שפרטים מפלים לטובה את בני מינם (Eckel & Grossman, 2001; Schiller, Baumgartner & Knoch, 2014; Rudman & Goodwin, 2004; Greenwald et al., 2002), בנוסף, תופעה זו היא עצימה יותר אצל נשים ביחס לגברים (Lorenzi‐Cioldi, 1991; Rudman & Goodwin, 2004), כלומר נשים נוטות להפלות לטובה את בני מינן יותר מאשר גברים. לעומת זאת, ישנה גישה הפוכה הטוענת, כי ישנה נטייה להפלות לטובה דווקא את מי שאינו משתייך לקבוצה שלך (Dutton & Lake, 1973; Kryger & Shikiar, 1978), ממצא זה הינו מהפכני במובן מסוים ושופך אור חדש בכל הנוגע לנטייה של אנשים בחברה להיטיב עם אחרים ששייכים אליהם חברתית. הוא מעלה תיאוריה נוספת על פיה ייתכן שאנשים דווקא יפלו לרעה את בני קבוצתם. אולם מדוע שאנשים ירצו לפגוע דווקא בבני קבוצתם? אחד ההסברים לתיאוריה זו, בהקשר של הסולידריות המגדרית, הוא הרצון לבצע "אפליה מתקנת": מתוך כוונה לחזק את החלש או להחליש את החזק אנו עשויים להפלות לרעה דווקא את מי שמשתייך לקבוצה שלנו (Boeckmann & Feather, 2007). במקרה זה, לעיתים רבות המין הנשי נתפס כחלש יותר ביחס למין הגברי. הסבר נוסף לכך הוא שהמודעות לשוויון בין בני אדם עולה עם השנים, ומתוך כך אנשים עשויים לנהוג בזהירות יתר בנושא זה ועל מנת לא להיתפס כמפלים, הם דווקא עשויים לבצע אפליה הפוכה, כלומר להעדיף את חברי הקבוצה האחרת ולא את אלו ששייכים לקבוצתם.

כמו כן, התחרויות והשאיפה להישגיות הינה גבוהה יותר ביחס לאנשים ששייכים לקבוצות שאליהן הפרט שייך וכפועל יוצא מכך וכדי להצליח ב-"תחרות" הוא עשוי לפגוע באנשים ששייכים לקבוצתו. גם גורם הקנאה עשוי להיות הסבר לכך שאנשים פוגעים דווקא באנשים שדומים להם בגילם, מינם, שיוכם החברתי ועוד (Gastorf, 1978 ; Mussweiler 2003; Smith & Kim, 2007).

הסבר תיאורטי נוסף ומרכזי לתופעה של אפליה הפוכה, הוא העובדה, כי קיימת נטייה להעניש מישהו מתוך רצון לחנכו, ובמקרים שהוא שייך לקבוצה שלך נטייה זו חזקה יותר ביחס למקרים שהוא לא שייך לקבוצתך (Shinada, Yamagishi & Ohmura, 2004; Balliet & Van Lange, 2013 ).

דבר נוסף שעושי להסביר תופעה זו מתקשר לתחום של נורמות חברתיות. כאשר פרט שדומה לנו או שייך לקבוצה אליה אנו משתייכים מפר נורמה חברתית, אנו נוטים לקבל זאת בצורה הרבה יותר חריפה ביחס למקרה שהוא היה מקבוצה אחרת, ומטבע הדברים הנטייה להעניש במקרה זה היא יותר חזקה (Valenzuela, A. & Srivastava, 2012).

לסיכום, נראה, כי קיימות בספרות המקצועית שתי גישות מרכזיות השונות זו מזו ואף סותרות אחת את השנייה בנוגע לאפליה שקיימת על רקע מגדרי מתוך הזדהות מגדרית (ישנה גם תיאוריה הטוענת, כי לא קיימת כלל אפליה על רקע מגדרי (Fajak & Haslem, 1998) אולם היא פחות שכיחה). האחת, שנקרא לה "גישת הסולידריות המגדרית" טוענת, כי הפרט נוטה לפעול לטובת חברי קבוצתו ולשפר את מעמדם מתוך זהות חברתית. באופן ספציפי גברים נוטים להיטיב עם גברים וכן נשים נוטות להיטיב עם נשים מתוך הזדהות חברתית. הגישה השנייה, שנקרא לה "גישת ההענשה" טוענת, כי פעולות כגון ענישה, אפליה מתקנת, קנאה, הרצון לחנך את האחר ועוד גורמים נוספים, עשויים להיות דומיננטיים יותר בהחלטות הפרט ולהוביל לאפליה הפוכה.

המחקר הנוכחי מתמקד בנושא של סולידריות מגדרית במערכת בתי המשפט. כאשר משלבים את שני הנושאים הללו- משפט ואפליה על רקע סולידריות חברתית- עולה השאלה איזו גישה יותר דומיננטית בהחלטות השופטים, גישת הסולידריות המגדרית או גישת ההענשה? האם קיימת נטייה בקרב השופטים לפסוק לטובת בן מינם ( "גישת הסולידריות החברתית") או דווקא לרעתם ("גישת ההענשה")? או שמא שתי התופעות הללו לא מתקיימות כלל במערכת בית המשפט, או שלחילופין הן מקזזות אחת את השנייה? מחקר זה ינסה לתת מענה לשאלה מרכזית זו, שיש בה כדי ללמד על תהליך מתן החלטות השופטים במערכת בתי המשפט.

##

## **אפליה במערכת בתי המשפט**

מחקרים ראשונים שנעשו בתחום האפליה בבתי המשפט החלו כבר בשנות ה-30 וה-40 של המאה הקודמת (Sellin, 1935; Johnson, 1941). מחקרים אלו התעניינו בהבדלים ברמת הענישה בין נאשמים שחורים ונאשמים לבנים ומהם עולה, כי ישנם הבדלים לרעת השחורים. מחקרים אלו עומדים לראשונה על ההבדל בין אפליה לבין פערים שנובעים מתכונותיהם של הנאשמים, כגון גיל, חומרת העבירה, אחוז הנשים המבצע את העבירות וכו'. מאז נעשו מחקרים רבים אחרים אשר תמכו בתוצאות אלו והראו, כי אכן נאשמים שחורים מופלים לרעה בפרמטרים רבים הקשורים לרכיבי הענישה. שחורים נוטים יותר להיאסר(Smith & Visher, 1981; Visher, 1983; Miller, Rossi & Simpson, 1986), מובאים יותר לבתי משפט (Hagan, 1974), וכן מורשעים באופן קשה יותר מלבנים ועם פחות ראיות(Perry, 1977; Hawkins, 1986).

תופעת האפליה אינה נחלת העבר. גם מחקרים שנעשו לאחרונה הראו, כי קיימת אפליה על רקע גזעני בין שחורים ללבנים, למשל Bushway & Piehl (2001) בדקו את ההטיה האתנית/גזענית בבתי המשפט בארה"ב ומצאו עדות ברורה לכך שבתיקים פליליים כנגד נאשמים אפרו-אמריקאים העונש חמור יותר ביחס לנאשמים אמריקאים לבנים (ללא קשר למוצאו של השופט). מחקר שבחן את האפליה בבתי המשפט שנגרמת כתוצאה מהזדהות חברתית של השופט כלפי הנאשם, מצא, כי קיימת נטייה לשופט להכריע לטובת נאשם השייך למוצא האתני שלו (Abram, Bertrand & Mullainathan, 2012).

גם בישראל, Gazal-Ayal & Sulitzeanu-Kenan (2011) בדקו את החלטות השופטים בדיוני המעצר הראשונים של חשודים ערבים ויהודים ומצאו, כי שופטים ערבים נוטים להקל יותר עם חשודים ערבים ביחס לחשודים יהודים בשיעור של כ-10%. Shayo and Zussman (2011) הראו, כי קיימת הטיה בהחלטות השופטים ביחס לקבוצה האתנית אליה הם משתייכים: שופטים יהודים נוטים לפסוק יותר לטובת מתדיינים יהודים ולהיפך. לתוצאות דומות הגיעוGrossman et al. (2016), במחקר הבוחן את השפעת הכללתו של שופט ערבי בהרכב השופטים. מחקרם הראה, כי במקרה שבו אחד משופטי ההרכב הוא ערבי והנאשם גם הוא ערבי, העונש נמוך בשיעור של 14%-20% ביחס למקרים אחרים.

מחקרים אלו תומכים בתיאורית הסולידריות החברתית ומראים, כי קיימת נטייה לשופט לפסוק לטובת נאשם השייך לקבוצה החברתית שלו. מחקרים אחרים שבוצעו לאחרונה עשויים לתמוך דווקא בתיאוריית הענישה. מחקרם של Depew, Eren and Mocan (2016) שנעשה בבתי המשפט לנוער בארה"ב, מצא, כי שופטים שחורים נוטים להחמיר דווקא יותר עם נאשמים שחורים.

מחקר שנעשה במדינה טקסס על תיקים פליליים בין השנים 2004 ו-2013 הראה, כי החלטות השופטים לא היו שונות ביחס למוצא האתני של המתדיין וכי לא קיימת אפליה על רקע אתני/גזעני בהחלטות השופטים (Lim, Silveira & Snyder, 2016). בהינתן שישנם מחקרים רבים שכן מצאו השפעה ייתכן ותיאוריית הענישה באה לידי ביטוי.

## **מגדר בבתי המשפט- תיאורית הסולידריות לעומת תיאורית ההענשה**

מחקרים שעוסקים בהשפעת המין של השופט על החלטותיו מראים, כי בד"כ שופטות הינן יותר ליברליות ונוטות לקבל את התביעה ביחס לשופטים גברים (Songer & Davis, 1994; Peresie, 2005) . ממצא זה מתיישב עם תיאוריות אחרות בתחום הסוציולוגיה, הטוענות, כי נשים הן פחות קשוחות ביחס לגברים, יותר מתחשבות ומודעות לצרכיו של האחר (Broverman et al., 1972). משכך ומטבע הדברים כאשר מדובר בנושא של קבלת החלטות, נשים נוטות להיות יותר רכות ואמפטיות כלפי האחר (Johnson & Powell, 1994) אם כי יודגש, כי בתחום הפלילי, דווקא נשים נוטות להחמיר יותר עם הנאשםSteffensmeier & Hebert, 1999) (. השאלה שעולה בהקשר זה היא- האם ישנה השפעה של מין השופט על החלטותיו בהתאם למין של בעלי הדין. כפי שהוצג לעיל, ישנן שתי תיאוריות מרכזיות: האחת טוענת, כי הסולידריות החברתית תופסת מקום מרכזי ומשכך, סביר שהשופטים יתמכו יותר בבעל דין מהמין שלהם. השנייה תומכת בתיאורית הענישה הטוענת שלפרט קיים רצון להעניש או לחנך דווקא את מי שנראה דומה לו או משתייך לקבוצה שלו. לשתי התיאוריות הנ"ל ישנן תמיכה מחקרית, לדוגמאTerpstra, Honorée, and Friedl (2013) בחנו את שאלת האפליה המגדרית בבתי המשפט המחוזיים בארה"ב ומצאו, כי שופטים גברים נוטים יותר לפסוק לטובת נשים בתביעות בהן יש טענה לאפליה מגדרית במקום העבודה ביחס לשופטות, ממצא זה מתיישב עם תיאוריית הענישה. מחקר אחר שבחן את הקשר בין מין השופט למין הנאשם מצא, כי ברב שלבי המשפט והענישה אין הבדלים בין שופטים גברים לשופטים נשים ביחס להחלטותיהם בתיקים פליליים, אולם במקרה בו השופט צריך להחליט האם להטיל על הנאשם מאסר בפועל, נמצא, כי נשים נוטות יותר להחמיר עם נאשמות ביחס לגברים (Gruhl, Spohn & Welch, 1981). יודגש, כי מאמר זה השתמש בממוצעים מותנים בלבד ללא שימוש בשיטות סטטיסטיות מתקדמות על מנת להתגבר על בעיות הטיה של האומדנים.

לעומת מחקרים אלו שתומכים בתיאוריית הענישה, ישנם אחרים התומכים בתיאוריית הסולידריות המגדרית. מחקר שביצע בדיקה מקבילה לזו של Terpstra, Honorée and Friedl (2013) באותה מדינה (ארה"ב) ובאותן סוגי תביעות (אפליה מגדרית בשוק העבודה), הראה תוצאות הפוכות. נשים נוטות יותר לקבל את התביעה ביחס לגברים במקרים בהם האישה היא התובעת (Moyer & Haire, 2015). אחד ההסברים לתוצאות הסותרות בין שני מחקרים אלו הוא, כי שניהם בחנו תחום מאוד ספציפי של אפליה מגדרית בשוק העבודה עם מגבלה משמעותית שרובם המכריע של התובעים במקרים אלו הן נשים- כמעט ואין גברים שמלינים על אפליה מגדרית, דבר שלא מאפשר ניתוח אקונומטרי בשיטת ה-Differences in Differences וכפועל יוצא מכך, אין אפשרות להשוות את החלטות השופטים למקרה בו הגבר הוא התובע.

מעבר לשתי התיאוריות שתוארו לעיל (תיאוריית הסולידריות ותיאורית הענישה), ישנם משתנים נוספים המשפיעים על החלטות השופטים בנוגע לסולידריות המגדרית ו/או תיאוריית הענישה. למשל, נמצא, כי נוכחות של אישה בהרכב השופטים משפיעה על החלטותיהם של הגברים באופן כזה שהם יותר ליברלים ונוטים יותר לקבל את התביעה במקרים בהם הנשים הן התובעות (Boyd, Epstein & Martin, 2010). כמו כן, ההרכב המגדרי של ילדיו של השופט גם הוא משפיע על החלטותיו בנושאים הקשורים למגדר. החלטותיהם של שופטים גברים במקרה שיש להם רק בנות הן יותר ליברליות בתביעות שתחום העיסוק בהם קשור למגדר, כגון מעמד האישה, ובמקרים בהם התובעת היא אישה, ביחס לשופטים גברים שיש להם רק בנים (Glynn & Sen, 2015).

השאלה המרכזית שמאמר זה מתמקד בה היא איזו תיאוריה יותר דומיננטית בתחום המגדר בבתי המשפט? האם הסולידריות המגדרית או תיאוריית הענישה? במילים אחרות, האם השופט נוטה לתמוך יותר במתדיינים שהם בני מינו או להיפך- האם קיימת לשופט נטייה להעניש דווקא את מי שהוא בן מינו?

## **מתי אנחנו מענישים ומתי אנחנו מתגמלים?**

מחקרים מראים, כי קיימת נטייה להעניש את מי שדומה לנו Kuběna et al., 2014)). ממצא זה חשוב מאוד להבנה של תהליך קבלת ההחלטות של השופטים כאשר ניצבים בפניהם שני מתדיינים שהאחד דומה בתכונותיו או בהגדרתו החברתית לשופט ואילו השני שונה ממנו. בנוסף, ישנה נטייה חזקה להעניש אנשים הנתפסים בעיני החברה ככאלה שעשו עוולה חברתית כלפי אדם אחר (Carlsmith, Darley & Robinson, 2002). גם גורם הכעס מהווה נדבך מרכזי בנוגע לענישה (Fiske & Tetlock, 1997), ככל שהאדם כועס יותר כתוצאה מהמעשה או המקרה שניצב בפניו נטייתו להעניש גבוהה יותר. לעומת התיאוריה הנ"ל, מחקרים אחרים שבחנו את נושא הסולידריות החברתית הראו, כי התמריץ לתגמל אנשים בתוך הקבוצה שלך (In-group) נובע בעיקר מההשתייכות החברתית שלך ולא בגלל היחס השלילי שלך כלפי הקבוצה שאליה אתה לא שייך (Out-group) (Brewer, 1999). כלומר, הנטייה שלך לתגמל את חברי קבוצתך מתקיימת ללא קשר לקיומה או נוכחותה של הקבוצה השנייה (Out-group), אלא מתוך הזדהות או אמפטיה כלפי חברי קבוצתך (In-group) . גם מחקרו של De Drue (2010) אשר בחן נושא זה באמצעות ניסוי עם קבוצות משתתפים הראה, כי ההשפעה של הסולידריות החברתית על תגמול הקבוצה שלך, נובעת מאהבת הקבוצה אליה אתה שייך (In-group) ופחות משנאת הקבוצה האחרת (Out-group). מחקרים רבים אחרים הראו, כי הנטייה לתגמל נובעת בעיקר מגורם האהבה כלפי ה-In-group ולא בגלל השנאה ל-Out-group (Brown, 2000; Hudson, Dovidio & Esses, 2003; Halevy, Bornstein & Sagiv, 2008; Halevy, Weisel & Bornstein 2012).

## **השערות המחקר ומטרתו**

כאמור לעיל, קיימות שתי תיאוריות מרכזיות בנוגע לתגמול וענישה המתקשרות לתחום הסולידריות החברתית. האחת טוענת, כי אנשים נוטים דווקא להעניש כאלה שדומים להם או ששייכים לקבוצתם (Kuběna et al., 2014) והשנייה טוענת, כי אנשים נוטים דווקא לתגמל את חברי קבוצתם מתוך הזדהות חברתית (Eckel & Grossman, 2001). כאשר אנו באים לבחון את החלטותיהם של השופטים בבתי המשפט עולה השאלה איזו תיאוריה יותר דומיננטית? תיאוריית הענישה או תיאוריית הסולידריות? או שמא שתיהן כלל לא תופסות מקום בהחלטותיהם של השופטים (או שלחילופין הן מקזזות אחת את השנייה)? כדי לענות על שאלה זו חשוב להבין מתי אנחנו נוטים להעניש ומתי לתגמל. כפי שראינו לעיל, ישנה תיאוריה הגורסת, כי אנחנו נוטים להעניש במקרים בהם נעשה עוול כלפי מישהו אחר, או במקרים בהם מתעורר כעס כלפי אחד מהצדדים או קנאה. לעומת זאת, כאשר אנחנו בוחנים את נושא התגמול, אנחנו עדים לכך, כי קיימת נטייה לתגמל מתוך "אהבה לקבוצה" שאליה אנחנו שייכים ופחות בגלל "השנאה" כלפי האחר. אם נבחן באופן היפותטי את קיומן של שתי התיאוריות הנ"ל במערכת בתי המשפט נראה לכאורה, כי לא תמיד תיאוריה אחת בלבד היא דומיננטית. למשל, סביר יותר ששופטים "יענישו" את חברי קבוצתם במקרה בהם מוגשות תביעות הכרוכות בסכסוכים אלימים בהם לעיתים אף נגרם עוול כלפי התובע, במקרה כזה סביר גם שהשופט ירצה "לחנך" את הגורם האלים ששייך דווקא לקבוצתו. לעומת זאת, בתביעות של אדם כנגד מוסד ממשלתי או ציבורי, כאלו שאין בהם סכסוכים בין שני אנשים, וגורם הכעס והענישה פחות באים לידי ביטוי, סביר יותר שתיאוריית הסולידריות החברתית תהיה יותר דומיננטית. במקרה כזה היינו מצפים שהשופטים יפעלו מתוך "אהבת הקבוצה" ופחות מ-"שנאת האחר" ולכן נצפה שהשופט דווקא יתגמל את חברי קבוצתו. מאמר זה מתמקד בסולידריות המגדרית בבתי המשפט ומטרתו לבחון באילו מקרים השופטים מתגמלים את חברי קבוצתם, כלומר את בני מינם, ובאילו הם מענישים בהתאם להשערות שהועלו לעיל. על מנת לבחון שאלה זו, נשתמש בשני סוגי תביעות המוגשות לבתי המשפט: 1. צווים למניעת הטרדה מאיימת כנגד אדם מטריד פיזית או מילולית. 2. תביעה לפיצויים בגין תאונת עבודה. המקרה הראשון מייצג מצב שבו קיימת אלימות פיזית או מילולית בין שני אנשים שאינם בני משפחה. במקרה זה, נצפה שתיאוריית הענישה תהיה יותר דומיננטית, כלומר הנטייה של השופטים תהיה לפסוק כנגד בני מינם, ואילו במקרה השני נצפה, כי תיאוריית הסולידריות החברתית תהיה יותר דומיננטית והשופטים יפסקו יותר לטובת בני מינם.

## **בסיס הנתונים**

בסיס הנתונים מכיל מידע אודות התנהלות התיקים במערכת בתי המשפט החל משנת 2010 ועד לשנת 2017. הנתונים מכילים מידע עבור שני סוגי תביעות: 1. צו הטרדה מאיימת כנגד אדם מטריד פיזית או מילולית אדם אחר, תביעות שנדונות בבתי המשפט השלום (4,507 תצפיות). 2. תביעה לפיצויים בגין תאונת עבודה - נדונות בבתי הדין האזורי לעבודה (737 תצפיות). מספר השופטים הוא 360 בבסיס הנתונים של הטרדה מאיימת ו-70 בבסיס הנתונים של נפגעי עבודה.

עבור כל אחד מבסיסי הנתונים הללו קיים מידע לגבי תוצאות פסק הדין וכן מידע על מאפייני התיקים, כגון מחוז שיפוטי, תאריך פתיחה של התיק, תאריך סגירה של התיק ואורך חיי התיק. בנוסף ישנו מידע אודות מאפייני הצדדים: מין ומקום מגורים. כמו כן, בסיסי הנתונים מכילים מידע אודות מאפייני השופטים: מין, גיל וארץ לידה. נלקחו רק מקרים בהם לא היה ייצוג משפטי, על מנת לנטרל את השפעתו של עורך הדין על תוצאות פסק הדין, עבור צו הטרדה מאיימת מדובר על כ-87% מהמקרים ועבור נפגעי עבודה כ-23% מהתיקים.

##

## **צווים למניעת הטרדה מאיימת/ צווי הרחקה**

צווים למניעת הטרדה מאיימת הם בקשות המוגשות לבתי המשפט השלום מכוח החוק למניעת הטרדה מאיימת[[1]](#footnote-1), כנגד צד שלישי אשר פוגע, מטריד או מאיים על המבקש באופן פיזי או מילולי. מטרתו של החוק היא להגן על אדם מפני פגיעה בשלוות חייו, בפרטיותו, בחירותו או בגופו, בידי אדם אחר שנקט נגדו הטרדה מאיימת או שפגע בגופו. הטרדה מאיימת היא הטרדתו של אדם בידי אחר בכל דרך שהיא או נקיטת איומים כלפיו, בנסיבות הנותנות בסיס סביר להניח, כי המטריד או המאיים עלול לשוב ולפגוע בשלוות חייו, בפרטיותו או בחירותו של האדם או כי הוא עלול לפגוע בגופו[[2]](#footnote-2).

בהתאם להוראות החוק, בסמכות בתי המשפט לאסור על המשיב לבצע את הדברים הבאים:

1. להטריד את הנפגע, בכל דרך ובכל מקום.
2. לאיים על הנפגע.
3. לבלוש אחר הנפגע, לארוב לו, להתחקות אחר תנועותיו או מעשיו או לפגוע בפרטיותו בכל דרך אחרת.
4. ליצור עם הנפגע כל קשר בעל פה, בכתב, או בכל אמצעי אחר.
5. להימצא במרחק מסוים מדירת מגוריו, מרכבו, ממקום עבודתו או ממקום לימודיו של הנפגע או ממקום אחר שהנפגע נוהג להימצא בו בקביעות.
6. לשאת או להחזיק נשק, לרבות נשק שניתן לו מטעם רשות ביטחון או רשות אחרת מרשויות המדינה.

בית המשפט רשאי לתת את הצו האמור לתקופה שלא תעלה על שישה חודשים, אולם הוא רשאי להאריך את תוקפו לתקופה של עד שנה.

תיקים אלו מאופיינים בעיקר בסכסוכי שכנים או קולגות לעבודה וכו'. בתיקים אלו, אחוז הייצוג הוא נמוך מאוד- רובם מוגשים ללא ייצוג משפטי. מידע זה חשוב מכיוון שאנו לא מעוניינים לכלול בניתוח את השפעתם של עורכי הדין על תוצאות פסק הדין. בנוסף, בתיקים אלו, ההחלטה המתקבלת היא מהירה באופן יחסי, בממוצע תוך 15 יום ממועד הגשת הבקשה. כמו כן, ברב המקרים כבר בדיון הראשון שבו שני הצדדים מופיעים ניתנת ההחלטה. נתון זה מצביע על כך שלשופט אין שהות רבה לשקול את החלטותיו, ובכך למעשה מעיד על כך שהוא נישען על שיקולים שהם יותר עניינים ומקצועיים הנוגעים לבקשה.

בסיס נתונים זה יאפשר לנו לבחון את קיומה של תיאוריית הענישה בבתי המשפט. מקרים אלו עשויים להיות תואמים את התיאוריה שמובילה להענשה מכיוון שהם כאלו בהם בד"כ נעשה עוול כלפי אדם אחר, וכן מקרים בהם גורם הכעס דומיננטי, או הרצון לחנך את האחר בא יותר לידי ביטוי.

## **נפגעי עבודה**

בקשות להכרה בתאונת עבודה מוגשות לבתי הדין האזוריים לעבודה הפזורים בחמישה מחוזות גיאוגרפיים: דרום, ירושלים, מרכז, חיפה ונצרת. הבקשה למעשה היא ערעור על החלטת פקיד התביעות במוסד לביטוח לאומי אשר דחה את הבקשה להכרה בתאונת עבודה. במקרה כזה בית הדין צריך להכריע אם לקבל את התביעה קרי: לבטל את החלטתו של פקיד התביעות ולקבוע, כי התאונה אכן התרחשה במסגרת העבודה או לדחות את התביעה קרי: להשאיר את החלטת פקיד התביעות על כנה ולקבוע, כי התאונה לא מוכרת כתאונת עבודה. במקרה הראשון שבו בית הדין מאשר את הבקשה, הדיון חוזר לוועדות של ביטוח הלאומי על מנת לקבוע את אחוזי הנכות.

בסיס נתונים זה מאפשר לנו לבחון את תיאוריית הסולידריות החברתית שקיומה נובע בעיקר מאהבת הקבוצה ופחות בגלל שנאת האחר Brown, 2000)). במקרה כזה, השופט לא מתמודד עם מצב שבו הוא מכריע לטובת מישהו אחד כנגד מישהו אחר ואין כאן יריבות בין שני אנשים שונים. כמן כן, גורם הכעס והרצון לחנך מצדו של השופט אינם דומיננטיים בתביעות כאלו היות שלא מדובר בעוולה שנעשתה ע"י מישהו אחד כלפי האחר ולא מדובר במקרי אלימות כאלו ואחרים.

## **סטטיסטיקה תיאורית**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **טבלה 1: חלוקת התיקים לפי מחוזות השיפוט השונים ולפי שנים** |
|  |  |
|  | **הטרדה מאיימת** | **נפגעי עבודה** |
| כמות תיקים | אחוזים | כמות תיקים | אחוזים |
| **מחוזי שיפוטי** | ירושלים | 241 | 5.3% | 100 | 13.6% |
| מרכז[[3]](#footnote-3) | 1,688 | 37.5% | - | - |
| דרום | 899 | 19.9% | 256 | 34.7% |
| תל אביב | 389 | 8.6% | 193 | 26.2% |
| חיפה | 801 | 17.8% | 127 | 17.2% |
| צפון | 489 | 10.8% | 61 | 8.3% |
|  | **סה"כ** | **4,507** | **100%** | **737** | **100%** |
| **שנה** | 2010 | 793 | 17.6% | 31 | 4.2% |
| 2011 | 834 | 18.5% | 114 | 15.5% |
| 2012 | 668 | 14.8% | 112 | 15.2% |
| 2013 | 534 | 11.9% | 114 | 15.5% |
| 2014 | 486 | 10.8% | 101 | 13.7% |
| 2015 | 442 | 9.8% | 123 | 16.7% |
| 2016 | 420 | 9.3% | 80 | 10.8% |
| 2017 | 330 | 7.3% | 62 | 8.4% |
|  | **סה"כ** | **4,507** | **100%** | **737** | **100%** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **טבלה 2: מאפייני השופטים** |
|  |  |
|  | **בסיס נתונים: הטרדה מאיימת** | **בסיס נתונים: נפגעי עבודה** |
| מספר שופטים | אחוזים | מספר שופטים | אחוזים |
| **ארץ לידה** | ישראל | 322 | 89.4% | 56 | 80% |
| חו"ל | 38 | 10.6% | 14 | 20% |
|  | **סה"כ** | **360** | **100%** | **70** | **100%** |
| **גיל** | עד גיל 54 | 171 | 47% | 40 | 57% |
| מעל לגיל 54 | 189 | 53% | 30 | 43% |
|  | **סה"כ** | **360** | **100%** | **70** | **100%** |
| **מין** | גבר | 198 | 55% | 23 | 33% |
| אישה | 162 | 45% | 47 | 67% |
| **סה"כ** | **360** | **100%** | **70** | **100%** |

|  |
| --- |
| **טבלה 3: אחוז הבקשות שהתקבלו** |
|  | **מניעת הטרדה מאיימת** | **נפגעי עבודה** |
| **קבוצה** | **מספר תצפיות****(1)** | **% הבקשות שהתקבלו****(2)** | **מספר תצפיות****(3)** | **% הבקשות שהתקבלו****(4)** |
| **שופט גבר** | 1,897 | 84.6% | 307 | 49.5% |
| **שופטת אישה** | 2,610 | 86.1% | 430 | 44.9% |
| **הפרש** |  | **1.5%** |  | **4.6%-** |
| **מבקש גבר** | 814 | 76.5% | 527 | 45.0% |
| **מבקשת אישה** | 3,693 | 87.4% | 210 | 51.4% |
| **הפרש** |  | **10.9%\*\*\*** |  | **6.4%** |
| **שופט גבר מבקש גבר** | 349 | 74.2% | 204 | 50.5% |
| **שופט גבר מבקשת אישה** | 1,548 | 86.9% | 103 | 47.6% |
| **הפרש** |  | **12.7%\*\*\*** |  | **2.9%-** |
| **שופטת אישה מבקש גבר** | 465 | 78.3% | 323 | 41.5% |
| **שופטת אישה מבקשת אישה** | 2,145 | 87.7% | 107 | 55.1% |
| **הפרש** |  | **9.4%\*\*\*** |  | **13.6%\*\*\*** |
| **סה"כ** | **4,507** | **85.4%** | **737** | **46.8%** |

**הערות:** \*, \*\*, \*\*\* מייצגים את רמת המובהקות בהתאמה : 10% 5% ו-1%.

מנתוני טבלה 3 עולה, כי לא קיימים הבדלים בהחלטות השופטים בשני המקרים הנבחנים, מניעת הטרדה מאיימת ונפגעי עבודה, כאשר לא לוקחים בחשבון את מינו של המבקש. לעומת זאת ובאופן צפוי, יש נטייה גבוהה יותר לקבל את הבקשה למניעת הטרדה מאיימת, כאשר המבקשת היא אישה ביחס למקרה שהגבר הוא המבקש. במקרה של נפגעי עבודה אין הבדל סטטיסטי באחוז הבקשות שהתקבלו בהשוואה בין מבקש גבר למבקשת אישה.

בחינה של ההטיה המגדרית מתוך טבלה 3 מעלה, כי במקרה של מניעת הטרדה מאיימת הפער באחוז הבקשות שהתקבלו בין נשים לגברים, גבוה יותר אצל שופטים גברים מאשר אצל שופטות נשים (12.7% אצל שופטים גברים לעומת 9.4% אצל שופטים נשים). כלומר, שופטים גברים נוטים לקבל יותר בקשות של נשים ביחס לגברים מאשר שופטות נשים. במקרה של נפגעי עבודה, התמונה שונה לגמרי- בממוצע, אחוז הבקשות שהתקבלו אצל שופטים גברים לא שונה סטטיסטית בהשוואה בין מבקש גבר למבקשת אישה. לעומת זאת, אצל שופטות נשים ישנו פער גבוה באחוז הבקשות שהתקבלו בהשוואה בין מבקשים גברים למבקשות נשים- פער של 13.6% לטובת מבקשות נשים. חשוב לזכור, כי טבלה 3 מספקת לנו ממוצעים בלבד ואינה לוקחת בחשבון מאפיינים רבים אשר עשויים להשפיע על החלטות השופטים, כגון התכונות האישיות של השופט, כישוריו, ממד הזמן, מאפייני התיק ועוד. בחלק התוצאות נציג ניתוח אקונומטרי בשיטת ה-Fixed Effect על מנת לחשב את ההשפעה, אם קיימת, של ההטיה המגדרית בהחלטות השופטים.

##

## **מתודולוגיה**

על מנת לבחון את ההשפעה של המגדר על החלטות השופטים, ככל שקיימת כזו, נלקחו תיקים בהם ניתן פסק דין ע"י השופט, והשופט קבע אם התביעה התקבלה/ התקבלה חלקית או נדחתה[[4]](#footnote-4). במקרה של מניעת הטרדה מאיימת נלקחו תיקים בהם התובע/ת והנתבע/ת הם בעלי מין שונה. במקרה של נפגעי עבודה, התביעה היא כנגד מוסד ממשלתי (המוסד לביטוח לאומי) ולכן אין רלבנטיות למין של המשיב.

שיטת חישוב ההשפעה היא הפרש ההפרשים (Diff In Diff) באמצעות רגרסיה ליניארית המאפשרת פיקוח על משתנים אשר עשויים להשפיע על החלטות השופטים.

המודל לבחינת ההטיה המגדרית הוא מהצורה הבאה:

כאשר:

|  |  |
| --- | --- |
|  | משתנה דמי - תוצאת פס"ד עבור תיק i שופט j ובזמן t. מקבל את הערך 1-התקבל[[5]](#footnote-5) או 0- נדחה. |
|  | משתנה דמי עבור תובע גבר. |
|  | משתנה דמי עבור שופט גבר. |
|  | משתנה אינטראקציה–אומד ההשפעה (יורחב בהמשך). |
|  | מאפיינים קבועים של השופט. |
|  | וקטור משתני פיקוח המאפיינים את התיק. |
|  | משתנה הזמן ברמה חודשית. |
|  | משתנה הטעות. |

 הוא האומד המעניין אותנו מכיוון שהוא אומד את ההטיה המגדרית כפי שנראה להלן:

תוצאת פסק הדין עבור שופט גבר ותובע גבר (גבר-גבר) הוא:

תוצאת פסק הדין עבור שופט גבר ותובע אישה (גבר-אישה) הוא:

השינוי בתוצאת פסק הדין בין גבר תובע ואישה תובעת במקרה שהשופט הוא גבר הוא (1) מינוס (2):

תוצאת פסק הדין עבור שופטת אישה ותובע גבר ( אישה – גבר) הוא:

תוצאת פסק הדין עבור שופטת אישה ותובעת אישה (אישה-אישה) הוא:

השינוי בתוצאת פסק הדין בין אישה וגבר כאשר השופטת היא אישה הוא (4) מינוס (5) :

ההפרש בין השינוי בין שתי הקבוצות (קבוצת השופט וקבוצת השופטת) הוא (6) פחות (3) :

כלומר מבטא את ההשפעה של המגדר על החלטות השופטים.

## **תוצאות**

|  |
| --- |
| **טבלה 4: ניתוח ההשפעה של המגדר על החלטות השופטים (משתנה מוסבר : ההחלטה לקבל את הבקשה למניעת הטרדה מאיימת**[[6]](#footnote-6)**)** |
|  | כלל התיקים | שופטים ילידי הארץ | פריפריות[[7]](#footnote-7) | מרכז הארץ[[8]](#footnote-8) | שופטים צעירים[[9]](#footnote-9) | שופטים מבוגרים[[10]](#footnote-10) | שופטים צעירים ילידי הארץ בפריפריות |
|  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| **MalePlantiff** | 0.094-\*\*\* | 0.091-\*\*\* | \*0.043- | 0.121-\*\*\* | 0.072-\*\*\* | 0.141-\*\*\* | 0.038- |
| **MalePlantiff \* MaleJudge** | **0.048-** | **0.067- \*** | **0.073-\*\*** | **0.073-** | **0.089 -\*\*** | **0.03** | **\*\*\*0.133-** |
| **LifeSpan** | 0.001 | 0.001 | 0.008 | 0.005- | 0.002 | 0.003- | \*\*\*0.017 |
| **Time** | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |
| **FE** | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |
| **R2** | 0.015 | 0.017 | 0.01 | 0.05 | 0.015 | 0.027 | 0.019 |
| **N** | 4,507 | 4,054 | 2,189 | 2,318 | 3,014 | 1,493 | 1,443 |

תוצאות טבלה 4 מלמדות אותנו, כי באופן כללי קיימת נטייה גבוהה יותר לדחות את הבקשה למניעת הטרדה מאיימת במקרים בהם המבקש הוא גבר, ביחס למקרים בהם המבקשת היא אישה, ללא קשר למינו של השופט. מדובר בהשפעה של כ-9.4% עבור ניתוח כלל התיקים. ממצא זה מתיישב עם תוצאות מחקרים אחרים שמראים, כי ישנה נטייה לסלחנות כלפי נשים (Bickle & Peterson, 1991; Daly & Bordt, 1995; Steffensmeier, Ulmer & Kramer, 1998). בנוסף לכך, תוצאות אמידת ההשפעה של האינטראקציה בין מין השופט למין המבקש על החלטות השופטים, תומכות בתיאורית הענישה שהוצגה לעיל Kuběna et al., 2014)). התוצאות מראות, כי לשופטים קיימת נטייה "להעניש" יותר את בני מינם במקרים בהם הבקשה המוגשת לבית המשפט היא על רקע של אלימות פיזית או מילולית קשה. ממצא זה מתיישב עם העובדה, כי הנטייה להעניש מוגברת יותר במקרים בהם בן אדם מסוים פגע או גרם עוול לבן אדם אחר (Carlsmith, Darley & Robinson, 2002). גודל ההשפעה נע בין 6.7% ל-8.9% בהתאם לאוכלוסיית השופטים שנלקחה כפי שיפורט בהמשך.

נתון מעניין נוסף שעולה מטבלה 4 מראה, כי ההשפעה של המין על החלטות השופטים גדלה יותר ומובהקת יותר באזורי הפריפריות[[11]](#footnote-11). שופטים נוטים להעניש יותר את בני מינם באזורי הפריפריה: הסיכוי לקבל את הבקשה באזורים אלו כאשר מינם של השופט והמבקש זהה נמוך ב-7.3% ביחס למקרה שבו המין של השופט והמבקש שונה. לעומת זאת, במרכז הארץ הסיכוי להיענות לבקשה או לדחותה, אינו תלוי באינטראקציה המגדרית בין מין השופט למבקש הבקשה. כלומר, אין נטייה להעניש או להעדיף את בן מינך במקרה ובו המשפט התנהל במרכז הארץ.

ממצא מעניין נוסף שעולה מטבלה 4 מצביע על כך שהנטייה להעניש את בן מינך קיימת רק אצל שופטים צעירים[[12]](#footnote-12). גודל ההשפעה עומד על כ-9% במקרים בהם השופטים הם צעירים. כלומר, הסיכוי לקבל את הבקשה במקרים בהם מינו של השופט ומינו של המבקש זהה נמוך ב-9% ביחס למקרים באים מינו של השופט ומינו של המבקש שונה בקרב אוכלוסיית השופטים הצעירים. לעומת זאת, בקרב אוכלוסיית השופטים המבוגרים ההשפעה כלל לא קיימת, הסיכוי לקבל או לדחות את הבקשה אינו תלוי באינטראקציה המגדרית של השופט והמבקש. ממצא זה מתיישב עם מחקרם של Finkelstein, Burke & Raju (1995) שנעשה בתחום האפליה בשוק העבודה והראה, כי לאנשים צעירים יש נטייה גבוהה יותר לבצע אפליה ביחס לאנשים מבוגרים יותר. לטענתם, אחד ההסברים לכך הוא העובדה, כי אנשים מבוגרים חוו באופן יחסי יותר פגיעות בחיים ולכן הם יותר נוטים להתחשב באחר ופחות לנקום או להעניש.

כפי שראינו לעיל, ההטיה המגדרית קיימת בקבוצות אוכלוסייה מסוימת: שופטים ילידי הארץ, בקשות המוגשות בפריפריות ושופטים צעירים. שאלה מעניינת שראוי לבחון היא מה הוא גודל ההשפעה במקרים בהם כל 3 התנאים הללו מתקיימים, קרי שופטים צעירים, ילידי הארץ באזורי הפריפריה. התוצאות מוצגות בעמודה (7) בטבלה 4 ומהן ניתן לראות שגודל ההשפעה במקרה כזה הוא מובהק ברמה סטטיסטית גבוהה ועומד על 13.3%. המשמעות היא, כי במקרה בהם השופטים צעירים, ילידי הארץ והבקשה מוגשת בפריפריה הסיכוי לקבל את הבקשה כאשר מינו של השופט זהה למינו של המבקש נמוך ב-13.3% ביחס למקרים אחרים.

חשוב לציין, כי ברב המקרים הבקשה לצו הרחקה היא של אישה כנגד גבר ( 3,693 תצפיות) לעומת זאת ב-814 מהמקרים הבקשה הוגשה ע"י גבר כנגד אישה. מצב זה אינו מהווה בעיה כל עוד יש מספיק מקרים בהם יש גם מקבוצת המיעוט (כ-18%) וכן מספר תצפיות מספיק בכל אחד מתתי הקבוצות בארבע הקומבינציות השונות של מין השופט ומין התובע. עיון בטבלה 3 מעלה, כי הקבוצה הקטנה ביותר מבין ארבע הקבוצות האפשריות היא זו שהשופט גבר והמבקש גבר והיא מכילה 349 תצפיות, מספר תצפיות מספיק על מנת שתהיה יכולת סטטיסטית לבצע חישוב של האומדנים הרלבנטיים. בחינה של אחוז הבקשות שהתקבלו בחלוקה לכל אחד מארבע קבוצות אלו כפי שרגרסיית ה-DID מבצעת למעשה פותרת את הבעיה של אחוז הגבוה של תובעות נשים ובכך מספקת אומדנים תקפים להטיה המגדרית.

|  |
| --- |
| **טבלה 5: ניתוח ההשפעה של המגדר על החלטות השופטים (משתנה מוסבר : ההחלטה לקבל את הבקשה להכרה כתאונת עבודה**[[13]](#footnote-13)**)** |
|  | כלל התיקים | שופטים ילידי הארץ | פריפריות[[14]](#footnote-14) | מרכז הארץ[[15]](#footnote-15) | שופטים צעירים[[16]](#footnote-16) | שופטים מבוגרים[[17]](#footnote-17) |
|  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| **MalePlantiff** | 0.149- \*\* | 0.149- \*\* | 0.115-  | 0.210- \*\* | 0.253- \*\*\* | 0.172-  |
| **MalePlantiff \* MaleJudge** | **0.239 \*\*\*** | **0.242 \*\*** | **0.255 \*** | **0.222\*\*\*** | **0.346\*\*\*** | **0.219** |
| **LifeSpan** | 0.001- | 0.001- | 0.001- | 0.001- | 0.001- | 0.001- |
| **Time** | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |
| **FE** | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |
| **R2** | 0.071 | 0.156 | 0.219 | 0.161 | 0.155 | 0.174 |
| **N** | 737 | 569 | 444 | 293 | 362 | 375 |

על מנת לבחון את תיאוריית הסולידריות המגדרית, קרי האם ישנה נטייה להטיב עם בני מינך במקרים בהם התנאים לתיאוריית הענישה לא מתקיימים, נלקחו מקרים בהם הוגשה בקשה להכיר באירוע בו נפגע עובד כתאונת עבודה. התוצאות מובאות בטבלה 5, ובדומה לתוצאות המוצגות בטבלה 4, ניתן לראות, כי באופן כללי קיימת נטייה לדחות את הבקשה כאשר המבקש הוא גבר- ללא קשר למינו של השופט. לעומת זאת ובהתאם להשערת המחקר, בחינה של ההטיה המגדרית מעלה, כי במקרה זה, תיאורית הסולידריות המגדרית באה לידי ביטוי בצורה מאוד ברורה בהתאם לתיאורית הסולידריות החברתית (Brewer (1999)). התוצאות מראות, כי קיימת נטייה לקבל את הבקשה, כלומר להכיר במקרה כתאונת עבודה, במצב ובו מינו של השופט זהה למינו של המבקש ביחס למקרה ובו מינם שונה. הסיכוי לקבל את הבקשה במקרים בהם מינם של השופט והמבקש זהה גבוהה ב-23.9% ביחס למקרה בו מינם שונה. היות שישנה נציגות גבוהה של שופטות ביחס לשופטים תוצאות הרגרסיה כפי שהורצו תחת שיטת ה- Entropy Balancing Reweighting )פותחה ע"י Hainmueller) יצאו דומות מאוד לאלו המוצגות בטבלה 5.

תוצאות ההטיה המגדרית כפי שהוצגו לעיל במקרה של מניעת הטרדה מאיימת הראו, כי ההטיה המגדרית חזקה יותר עבור שופטים ילידי הארץ ובאזורי הפריפריות וכן עבור שופטים צעירים. במקרה ובו הבקשה היא להכרה בתאונת עבודה אנו אכן רואים, כי גודל ההשפעה עולה בקרב אוכלוסיית השופטים שהם ילידי הארץ ומגיע לכ-24.2%. לעומת זאת, כאשר בוחנים את אוכלוסיית התיקים הנדונים באזורי הפריפריה ביחס לאזורי המרכז לא ניתן להצביע על הבדל משמעותי בין שתי אוכלוסיות אלו כפי שהוא בא לידי ביטוי במקרים בהם הבקשה היא מניעת הטרדה מאיימת. המשמעות של תוצאות אלו היא שכאשר אנו בוחנים את החלטות השופטים באזורי הפריפריות ביחס לאזורי המרכז, קיימת נטייה גבוהה יותר להעניש באזורי הפריפריות במקרים בהם הבקשה היא בנוגע למקרי אלימות. אולם, במקרים בהם הבקשה היא הכרה בתאונת עבודה לא קיימת נטייה גבוהה יותר באזורי הפריפריה להעדיף את בני מינם. במילים אחרות, תיאוריית הענישה יותר דומיננטית באזורי הפריפריה, לעומת זאת דומיננטיות תיאוריית הסולידריות המגדרית איננה שונה בין אזורי הפריפריה לבין אזורי המרכז.

בחינה של ההטיה המגדרית בקרב אוכלוסיית השופטים הצעירים מעלה, כי גם במקרה זה ההשפעה היא גבוהה יותר ביחס לשאר האוכלוסייה כפי שראינו במקרה של מניעת הטרדה מאיימת. תוצאות אמידת הרגרסיה מראות, כי הסיכוי לקבל את הבקשה במקרים בהם מינם של השופט והמבקש זהה גבוה ב-34.6% ביחס למקרה בו מינם שונה עבור אוכלוסיית השופטים הצעירים.

**מבחני Placebo**

על מנת לחזק את תוצאות המחקר בוצעו מספר מבחני Placebo אשר תוצאותיהם מוצגות בטבלה 6.

|  |
| --- |
| **טבלה 6: מבחני Placebo** |
|  | **מניעת אלימות במשפחה** | **נפגעי עבודה** |
|  | **Placebo1** | **Placebo2** | **Placebo3** | **Placebo1** | **Placebo2** | **Placebo3** |
| **MalePlantiff** | 0.022- | 0.012 | 0.011 | 0.042- | 0.021 | 0.035- |
| **MalePlantiff \* MaleJudge** | **0.021-** | **0.002** | **0.022-** | **0.108** | **0.087-** | **0.004-** |
| **LifeSpan** | 0.005- | 0.001- | 0.001- | 0.001- | 0.0005 | 0.001- |
| **Time** | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |
| **FE** | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |
| **R2** | 0.16 | 0.03 | 0.01 | 0.19 | 0.044 | 0.054 |
| **N** | 4507 | 4507 | 4507 | 737 | 737 | 737 |

מבחן Placebo1 מציג תוצאות מבחן של רגרסיה בו המשתנה המסביר (מין השופט) והמשתנה המוסבר (החלטת השופט) הוחלפו. מבחן Placebo2 מציג תוצאות מבחן של רגרסיה בה המשתנה המוסבר (החלטת השופט) הוחלף במשתנה אקראי אחר המתפלג כמוהו. מבחן Placebo3 מציג תוצאות מבחן של רגרסיה בה המשתנה המסביר (מין השופט) הוחלף במשתנה אקראי אחר המתפלג כמוהו. מבחנים אלו בוצעו על שני בסיסי הנתונים; בסיס הנתונים של מניעת אלימות במשפחה ובסיס הנתונים של נפגעי עבודה. כאשר משתמשים במבחן Placebo1 ניתן לראות, כי האומד למשתנה האינטראקציה, אותו אנו מעוניינים לאמוד, הוא איננו מובהק כלל בשני המקרים : מניעת אלימות במשפחה ונפגעי עבודה. כמו כן, כאשר השתמשנו במבחנים Placebo2 ו- Placebo3 , בהם נעשה שימוש במשתנים אקראיים אשר מתפלגים עם אותו ממוצע ואותה סטיית תקן של המשתנים האמתיים, כתחליף למשתנים הרלבנטיים, התוצאות מראות, כי אין השפעה מובהקת סטטיסטית בשני קבצי הנתונים.

## **סיכום**

מרבית המחקרים הבוחנים את נושא האפליה בבתי המשפט מראים, כי קיימת אפליה על בסיס סולידריות חברתית. שופטים נוטים לפסוק לטובת מתדיינים השייכים לקבוצתם החברתית, כגון שיוך דתי, לאום ועוד. לעומת זאת, ישנם מחקרים מעטים אחרים אשר מראים, כי האפליה היא דווקא בכיוון ההפוך: שופטים נוטים להחמיר דווקא עם מי שמשתייך אליהם חברתית. מתוצאות המחקרים הללו עולה, כי קיימות שתי תיאוריית מרכזיות בתחום זה: "תיאוריית הסולידריות החברתית" ו-"תיאוריית הענישה". כאשר אנו בוחנים את ההטיה המגדרית בבתי המשפט, לא ברור איזה תיאוריה תופסת מקום מרכזי יותר בהחלטותיהם של השופטים, אולם תיאוריות מתחום הפסיכולוגיה/סוציולוגיה עשויות לעזור לנו להעריך את כיוון ההשפעה בהתאם לנסיבות המקרה. תיאוריות אלו, העוסקות בשיוך החברתי של הפרט, גורסות, כי הנטייה להעניש או לחנך את בני קבוצתך, היא חזקה יותר במקרים בהם נעשה עוול כלפי משהוא אחר או במקרים בהם גורם הכעס והקנאה נכנסים לתמונה. לעומת זאת, ההשפעה של הסולידריות החברתית באה יותר לידי ביטוי כתוצאה מהאמפטיה שלך כלפי אדם אשר שייך לקבוצתך, ללא קשר או ללא השוואה לאדם אחר, אשר לא שייך לקבוצתך. בהתאם לתיאוריית אלו, סביר שתיאוריית הענישה תבוא יותר לידי ביטוי במקרים של אלימות פיזית או מילולית בין שני אנשים. לעומת זאת במקרים בהם השופט לא צריך להכריע בסכסוך אלים אלא בבקשה של אזרח לקבלת פיצויים ממוסדות מדינה או דברים דומים, סביר יותר שתיאוריית הסולידריות החברתית תבוא יותר לידי ביטוי.

תוצאות המחקר אכן מאששות את ההשערות הנ"ל: במקרים בהם נדרש צו למניעת הטרדה מאיימת בין שני אנשים אנו עדים לכך, כי תיאוריית הענישה היא יותר דומיננטית, שופטים נוטים להחמיר עם בני מינם, הסיכוי לקבל את הבקשה הוא נמוך בסדרי גודל של 6.7%-13.3% כאשר מדובר במבקש שהוא בן מינו של השופט. לעומת זאת, במקרים בהם הסעד המבוקש הוא הכרה באירוע מסוים כתאונת עבודה, תיאוריית הסולידריות החברתית היא דומיננטית יותר והסיכוי לקבל את הבקשה גבוה יותר בשיעור של 34.6%-23.9% כאשר מדובר במבקש שהוא בן מינו של השופט.

לא ברור האם תיאוריה אחת בלבד מתקיימת בכל אחד מהמקרים שנבחנו במאמר זה. ייתכן, כי בכל אחד מהמקרים שתי התיאוריות מתקיימות באופן כזה שאחת מהן חזקה יותר מהשנייה וכיוון ההשפעה שהתקבל בתוצאות הוא בקיזוז של אחת מהשנייה. כך למשל, בהחלט ייתכן שגם במקרה של מניעת הטרדה מאיימת תיאוריית הסולידריות החברתית באה לידי ביטוי אולם באופן חלש יותר מתיאוריית הענישה, באופן שבסופו של דבר השופטים בממוצע, נוטים להעניש יותר את בני מינם וכן להיפך, במקרה של בקשת פיצוי לנפגעי עבודה ייתכן שתיאורית הענישה גם באה לידי ביטוי בהחלטות השופטים, אולם באופן חלש יותר מתיאוריית הסולידריות החברתית באופן שבממוצע השופטים נוטים להטיב עם בני מינם.

## **מגבלות המחקר**

מחקר זה בוחן את האפליה על בסיס מגדרי בהחלטות השופטים על מקרים אמתיים. במקרים אלו יש לשופט את המחויבת המקצועית שלו כשופט לפסוק ע"פ כללי השפיטה, האתיקה השיפוטית ועוד. בהינתן זאת הגמישות של השופט לפסוק בניגוד לכללים אלו מתוך רצון להיטיב עם מי שהוא מזוהה אתו, או לחילופין להעניש אותו, היא נמוכה ואע"פ כן נמצא, כי קיימת הטיה. סביר, כי ההטיה עשויה להיות גבוהה יותר באם נשחרר את השופט ממחויבות זו. יוצא למעשה שגודל האפליה, כפי שנמדד במחקר זה עשוי להיות נמוך ביחס למצב בו לשופט לא הייתה מחויבות מקצועית ואתית במתן החלטותיו וכחלק ממילוי תפקידו כנדרש.

דביר א', דהן מ', מירונצ'יב נ' ושי ש' (2002), האם הצטמצמו הפערים בחינוך? *הרבעון לכלכלה* 49(1), 159-185.

גלבוע י' (2009), האם מצטמצמים הפערים בחינוך, מכון ון-ליר ירושלים, מחקרי מדיניות, מחקר מדיניות 10, 1-46.

מארק נ'. (2000), תרומת ההשכלה לפערים הבין-עדתיים בישראל. המרכז לפיתוח על שם ספיר, אוניברסיטת תל אביב, נייר דיון 7.

דהן מ', האם כור ההיתוך הצליח בשדה הכלכלי? *הרבעון לכלכלה* 60, 107-152.

ביטון י', (2012), מזרחים במשפט: האין כ-'יש', משפטים מא, 455-516.

שגיב טליה (2012), על קו השבר: ישראלים ממוצא עדתי מעורב. האוניברסיטה העברית, עבודת דוקטורט.

1. ולא במסגרת החוק לאלימות במשפחה. [↑](#footnote-ref-1)
2. כך לשון החוק. [↑](#footnote-ref-2)
3. בבתי הדין לעבודה מחוז תל אביב ומחוז מרכז מאוחדים. [↑](#footnote-ref-3)
4. להבדיל ממקרים בהם הצדדים מגיעים לפשרה ביניהם, או מקרים בהם הצדדים הגיעו להסכם באמצעות גורם שלישי כגון פישור או גישור, או שבתביעה נמחקה בגין אי הגעתו של התובע לדיון וכו'. [↑](#footnote-ref-4)
5. ישנה גם קטגוריה של התקבל חלקית, המהווים כ-6% מכלל התיקים והם נכנסו תחת קטגוריה של התקבל. [↑](#footnote-ref-5)
6. משתנה דמי : 0 =לדחות את הבקשה 1= לקבל את הבקשה. [↑](#footnote-ref-6)
7. בתי המשפט בצפון ובדרום. [↑](#footnote-ref-7)
8. בתי המשפט בירושלים תל אביב ומרכז. [↑](#footnote-ref-8)
9. מתחת לגיל 54 ( נקבע בהתאם לממוצע גיל השופטים העומד על כ-54 שנים). [↑](#footnote-ref-9)
10. מעל לגיל 54 ( נקבע בהתאם לממוצע גיל השופטים העומד על כ-54 שנים). [↑](#footnote-ref-10)
11. מחוזות חיפה, צפון ודרום. [↑](#footnote-ref-11)
12. מתחת לגיל 54. [↑](#footnote-ref-12)
13. משתנה דמי : 0 =לדחות את הבקשה 1= לקבל את הבקשה. [↑](#footnote-ref-13)
14. בתי המשפט בצפון ובדרום. [↑](#footnote-ref-14)
15. בתי המשפט בירושלים תל אביב ומרכז. [↑](#footnote-ref-15)
16. מתחת לגיל 54 ( נקבע בהתאם לממוצע גיל השופטים העומד על כ-54 שנים). [↑](#footnote-ref-16)
17. מעל לגיל 54 ( נקבע בהתאם לממוצע גיל השופטים העומד על כ-54 שנים). [↑](#footnote-ref-17)