

נושא	עמודים
תקציר	3
מבוא	4
א. סקירת ספרות	5-11
1. הטרדה מינית: הגדרות, קריטריונים, מאפיינים והשלכות	5-8
2. הטרדה מינית במקום העבודה – סקירה משווה	8-10
3. יחס הארגון להטרדות מיניות	10-11
4. אסטרטגיות ההתמודדות של נשים מוטרדות מינית	11
5. השפעת ההטרדה המינית על עובדות מוטרדות	11-12
ב. הטרדה מינית בישראל	12-17
1. היקף, מדיניות, חקיקה	12-14
2. יחס הארגון בישראל להטרדה מינית במקום העבודה	14
3. יחס החברה בישראל להטרדה מינית במקום העבודה	14-15
4. יחס בתי המשפט להטרדה מינית	16-17
ג. שיטת המחקר	-18
1. כלי המחקר	19
2. הליך המחקר	19
3. התמות המרכזיות	19-20
ד. ממצאי המחקר	20-24
ה. דיון וסיכום	24-28
1. מגבלות המחקר	28-29
2. המלצות להמשך המחקר	29
ביבליוגרפיה	30-32
שאלון המחקר	33
נספחים – תמלול ראיונות	34-39

מבוא

הטרדה מינית בכלל והטרדה מינית במקום העבודה בפרט הינה תופעה עתיקה (עוד מתקופת התנ"ך), רחבה (תופעה עולמית) ופוגעת בנשים בעיקר, אך גם בגברים. היקף ההטרדה המינית של נשים במקום העבודה גדולה מאד – 80% מהנשים בארה"ב דיווחו ב 2018 על הטרדה מינית (Keplinger et al. 2019) ו 20% מהגברים בארה"ב דיווחו על הטרדה מינית (Shaw, et al. 2018). בקנדה חל גידול של 166% בהיקף התלונות על הטרדה מינית במקום העבודה בין 2016-2018 (Reynolds, 2021) ובישראל 40% מהנשים נחשפו להטרדה מינית במקום העבודה (לוי, 2010).

היות ומרבית האינטראקציות בין גברים לבין נשים מתקיימת במסגרת העבודה, ההטרדה המינית באה לידי ביטוי בעיקר במקומות העבודה. בארגוני שירות - בהם קיימת תפיסה בסיסית של ריצוי הלקוח ודאגה לשביעות הרצון שלו וכוחם של העובדים מתגמד מול כוחו החרגי של הלקוח ש"תמיד צודק" - עובדים מתקשים להתנגד להטרדות מיניות ולא זוכים להגנת הארגון (Ream, 2000).

שאלת המחקר: מהם עמדות עובדים ביחס למדיניות הממשלה ולהתנהלות החברה בנוגע לסוגיית ההטרדות המיניות במקום העבודה?

מטרת המחקר: לבחון את עמדות העובדים והעובדות בארגון שירות (רשתות אופנה) בישראל בנוגע ליחס המדינה והחברה לסוגיית ההטרדות המיניות במקום העבודה.

רציונל המחקר: קיים חוק נגד הטרדה מינית. קיימות הנחיות ממשלתיות לארגונים לפעול למיגור התופעה בכלים שונים (הדרכה ומניעה, אחראי ארגוני, טיפול) ומחקרים רבים מתפרסמים בנושא השיח הפמיניסטי הערני בשנים האחרונות. ניתן היה לצפות שהמודעות הציבורית לזכויות האישה על גופה תגדל, שמודעות הארגונים לנושא תשפיע והתוצאה תהיה צמצום בהיקף התלונות על הטרדה מינית במקום העבודה. זאת לא המציאות וגם המחקר לא מספק הסברים מפורטים לפער שנוצר. במחקר זה אני מבקשת להבין, מפי העובדים שנפגעו, מה לדעתם ההסבר לפער: מדוע, למרות חקיקה ונהלים הם לא מתלוננים במשטרה.

בפרק הראשון אסקור את הספרות ואנתח את סוגיית ההטרדה המינית (הגדרות, קריטריונים, מאפיינים). אבחן באופן השוואתי את ההתמודדות עם הטרדה מינית במדינות העולם, תוך התייחסות ליחס המדינות והארגונים להטרדה ולאסטרטגיות ההתמודדות של נשים שהוטרדו. בפרק השני אתייחס למאפייני ההטרדה המינית במקומות העבודה בישראל (היקף, מדיניות, חקיקה), ואנתח את יחס הארגונים, החברה ובתי המשפט לסוגיה. בפרק השלישי אתאר את שיטת המחקר. בפרק רביעי אקיים דיון בממצאים, אשווה אותם לספרות המקצועית ואסכם את מסקנותי מהעבודה, גם בהתייחס למגבלות המחקר והמלצות להמשך המחקר.

א. סקירת הספרות

1. הטרדה מינית – הגדרות, קריטריונים, מאפיינים והשלכות

הטרדה מינית בכלל והטרדה מינית במקום העבודה בפרט הינה תופעה עתיקה, רחבה ופוגעת בנשים בעיקר אך גם בגברים. היקף ההטרדה המינית של נשים במקום העבודה גדולה מאד – 80% מהנשים בארה"ב דיווחו ב 2018 על הטרדה מינית (Keplinger et al. 2019) ו 20% מהגברים בארה"ב דיווחו על הטרדה מינית (Shaw, et al. 2018). בקנדה חל גידול של 166% בהיקף התלונות על הטרדה מינית במקום העבודה בין 2016-2018 (Reynolds, C. (2021) ובישראל 40% מהנשים נחשפו להטרדה מינית במקום העבודה (לוי, 2010).

המשגת ההטרדה המינית החלה עם הגדרת מקינון את הנושא כבעל משמעות מגדרית ברורה: גברים הם מי שמטרידים נשים, כדי לשמר את מערך הכוחות ההיררכי בין המגדרים, והדרך שהציעה להתמודד עם התופעה היתה לעגן בחוק את זכות הנשים להגנה מפני הטרדה (ביטון, 2013).

הטרדה מינית ידועה כתופעה חברתית הקיימת עוד משחר ימי ההיסטוריה. בתנ"ך ניתן למצוא דוגמאות רבות לכך. יוסף הוטרד על ידי אשת מעסיקו פוטיפר, היא התמידה בהטרדותיה ומשנאשה "ותתפשהו בבגדיו" להפשיטו (בראשית ל"ט פסוק יב'). גם אמנון שאהב נואשות את תמר אחותו לא הצליח להתגבר על תאוותו והוא ניסה לפתות אותה במתק שפתיים: "שכבי עימי אחותי" (שמואל ב' י"ג פסוק יא'). יש להתעכב על ההגדרות השונות של הטרדה מינית מכיוון שהן מהוות בסיס לניסוח תקנות וחוקים ומהוות מצפן ערכי לחברה. הגדרה חלשה תכוון לחקיקה ואכיפה חלשים ולהפך. העדר אחידות במשפט הבינלאומי (המשפיע על המשפט הלאומי) יקשה על יצירת סביבה גלובלית מוסכמת ורחבה של הגנה על נשים מפני פגיעה מינית.

הגדרת ההטרדה המינית מהווה תנאי חשוב למדידת שכיחותה, בחינת מאפייניה, הבנת מנגנונים שפועלים בבסיסה, והסקת מסקנות אופרטיביות לגבי הטיפול בסוגיות הקשורות לתופעה זו – ולכן יש להתעכב על הגדרות, מאפיינים וקטגוריות של הטרדה מינית. בדומה לרוב המושגים החשובים במדעי החברה, אין הגדרה מוסכמת להתנהגות זו. המכנה המשותף היחיד בין ההגדרות השונות הוא שהטרדה מינית היא התנהגות בלתי נאותה בעלת מאפיינים מיניים.

המחלוקות לגבי המאפיינים של התנהגויות הטרדה מינית רבות יותר: 1. האם משתנה של הבדלי סטטוס/עוצמה בין המטריד/ת למוטרד/ת הכרחי להגדרת התנהגות מסוימת כהטרדה מינית 2. האם ההגדרה חייבת לכלול התייחסות למקום בו מתרחשת התנהגות הנדונה, למשל מקום עבודה 3. האם ההגדרה חייבת להתייחס לתפיסת הקורבן את ההתנהגות כהטרדה מינית 4. האם נשים הן בהכרח קורבנות, וגברים הם בהכרח תוקפים 5. האם ניתן להגדיר התנהגות מסוימת כהטרדה מינית, מבלי להתייחס לקיומן או העדרן של השלכות שליליות של התנהגות זו 6. האם התנהגות סקסיסטית (אפליה מגדרית) נכללת בין ההתנהגויות המוגדרות כהטרדה מינית (קמיר, 2006).

בנוסף לחילוקי דעות אלה, קיים קושי במציאת הגדרה שתהיה רחבה מספיק בכדי לכלול את מגוון ההתנהגויות המיוחסות למושג זה וגם תהיה ברורה ותכלול מדדים מפורשים כדי שתהיה שימושית. בהעדר הגדרה אופרטיבית מוסכמת, המחקרים, שעוסקים בנושא הטרדה מינית, מציגים נתונים לא אחידים לגבי שיעור מקרים והתנהגויות הקשורות להטרדה מינית (קמיר, 2006).