



תופעת ההטרדה המינית

ומקומה בארגון הצבאי

סקירת ספרות

נוב' 2002

גבי אינה לוי
ד"ר שרה בן דוד



הטרדה מינית היא תופעה חברתית מסוכנת, המהווה אחת מצורות ההפלייה נגד נשים ואשר מבטאת תפיסה הררכית כוחנית ביחסים שבין גבר לאישה ולא מערכת יחסים הדדית ומוסכמת.

העובדה המצערת, כי הנושא אינו יורד מסדר היום, מעידה יותר מכל על הצורך בשינוי נורמטיבי וחינוכי עמוק על מנת למגר את התופעה.

במדינת ישראל, התגבשה בשנים האחרונות מודעות ציבורית לגבי תופעת ההטרדה המינית, היקפה וחומרת פגיעתה בנשים בכל מגזרי החיים: האישים, החברתיים והציבוריים. מודעות זו הגיעה לכלל ביטוי בחקיקת החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998. חוק זה נועד לחזק את ערך שוויון האשה ואת זכותה לסביבת עבודה בטוחה ומכבדת, תוך הדגשה כי כל תופעה של הטרדה מינית, במעש ובמלל, הינה עבירה שעונש בצידה.

צבא ההגנה לישראל, הינו הצבא היחידי בעולם המגייס נשים בתוקף חוק. ייחודיותו זו ומאפייניו כאירגון גברי-הררכי, בו נשים מהוות מיעוט, לצד מרכזיותו כמוסד לאומי השואב כוחו ועוצמתו מהעם ובה בעת, ממלא תפקיד מעצב בחברה הישראלית, העמידוהו כאחד הארגונים המחוייבים ביותר למיגור התופעה. צה"ל פועל הן באופן הצהרתי והן במעשים למיגור תופעת ההטרדה המינית.

מחוייבתו של צה"ל לנושא ואי הלגיטימיות לקיומה של התופעה בצבא ההגנה לישראל, מצאה ביטוייה הן בפקודת מטכ"ל משנת 1979 (עוד טרם פורסם החוק במדינת ישראל) והן במדיניות הרמטכ"ל, שתורגמה לתוכנית מערכתית כוללת תוך הדגשת אחריות המפקדים לכבוד האדם ולזכותו לבטחון ולהגנה.

היום, יותר מתמיד, ישנה הבנה בצה"ל, כי הטרדה מינית כלפי נשים, הינה תופעה הרסנית, הן בהיבט האישי והן בהיבט הארגוני בהיותה מנגנון סמוי, המקשה על נשים להשתלב בחברות בעלות ערך בארגון ופוגעת ביכולתן לממש את מלוא כישוריהן.

סקירת ספרות זו מהווה תשתית ידע חשובה ביחס לתופעה בכללותה, מימדיה, משמעויותיה המשפטיות וההסברים התיאורטיים לקיומה. חשיבותה בהעלאת המודעות לתופעה, בכלל ובארגונים צבאיים, בפרט. אני מקווה כי היא תהווה נדבך נוסף בהשגת היעד של כולנו – עיצוב סביבת עבודה מכבדת ומצמיחה עבור כלל המשרתים בצבא.

סוזי יוגב, תא"ל
יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים

תוכן עניינים

1. מבוא.....5
2. משמעויות משפטיות של האיסור הפלילי על הטרדה מינית.....7
3. הגדרת הטרדה מינית.....10
- 3.א. הגדרות תיאורטיות.....11
- I הגדרות כלליות.....11
- II הגדרות ספציפיות, קונקרטיות.....12
- 3.ב. הגדרות אמפיריות.....12
- 3.ג. הגדרת הטרדה מינית בצה"ל.....13
4. הבדלים בין-אישיים בתפיסת מושג הטרדה מינית.....14
- 4.א. הבדלי מין.....14
- 4.ב. סטטוס ארגוני של התוקף.....15
5. ממדי תופעת הטרדה המינית בארגונים.....16
- 5.א. הטרדה מינית בארגונים אזרחיים.....16
- I מוסדות להשכלה גבוהה.....16
- II מקומות עבודה.....17
- 5.ב. שכיחות הטרדות מיניות בארגונים צבאיים.....20
- I מחקרים בחו"ל.....20
- II מחקרים בישראל.....23
- 5.ג. סיבות לתת-דיווח.....24
6. הסברים תיאורטיים.....27
- 6.א. מודל טבעי-ביולוגי.....27
- 6.ב. מודל מצבי-אישיותי.....28
- 6.ג. מודל ארגוני.....28
- 6.ד. מודל חברתי-תרבותי – "גלישת התפקיד המיני".....30
- 6.ה. מודל אינטגרטיבי.....31

המשך...

7. השלכותיה של הטרדה מינית.....35
- 7.א. השפעותיה של הטרדה מינית על הקורבן.....35
- I השפעות פסיכו-סומטיות.....35
- II השפעות על תפקוד מקצועי.....36
- III השפעות חברתיות.....37
- 7.ב. השלכות ארגוניות של הטרדה המינית.....40
- 7.ג. השלכות הטרדה מינית בארגונים צבאיים.....42
8. צבא בראייה של מוסד טוטלי.....45
9. הטרדה מינית בצבא ובארגונים אזרחיים - הדמיון והשוני...48
- ביבליוגרפיה.....55
- נספח – עיקרי פקודת מטכ"ל 30.0145 – איסור פגיעה על רקע מיני.....63

**‘עלינו לעשות ככל יכולתנו ... ולפעול במלוא התוקף
נגד כל גילוי של הטרדה מינית ...’ (איגרת הרמטכ"ל, 1999).**

1. מבוא

נושא ההטרדה המינית עלה בתקופה האחרונה לסדר היום הציבורי בארץ ובעולם, והמודעות לנושא זה הולכת וגוברת. על פי מחקרים רבים ההטרדה המינית היא תופעה שכיחה בארגונים אזרחיים (Baugh, 1997, Gruber, 1990,) (O’Hare, & O’Donohue, 1998 Bastian, Lancaster & Reyst, 1995; Culberstson & Rosenfeld, 1994; Estrada & Berggren, 1999; Fitzgerald, Magley, Drasgow & Waldo, 2001). עם זאת, הידע לגבי שכיחות התופעה עדיין מצומצם, ואין הסכמה כללית לגבי התנהגויות אותן יש לכלול במסגרת ההגדרה של הטרדה מינית (רותם, 1998).

תופעת ההטרדה המינית היא תופעה עתיקת יומין, אולם היא זכתה להכרה חברתית, משפטית ומוסרית רק בסוף שנות ה-70.

חשוב להדגיש, כי תופעת ההטרדה המינית לא זכתה להכרה חברתית, משפטית ומוסרית עד לאמצע שנות ה-70, ואילו בארגונים צבאים המודעות לנושא זה החלה להתגבש רק בעשור האחרון (Rosen & Martin, 1998). זאת למרות שהתנהגויות, אליהן מתייחס המונח הטרדה מינית, היו קיימות לאורך ההיסטוריה האנושית (Aaron, 1993, אצל Henry & Meltzoff, 1998). רק בשנת 1976, לאחר שפמיניסטיות ופעילים באיגודים מקצועיים פעלו למניעת הטרדות מיניות בעבודה, והגדירו מגוון רחב של התנהגויות כהטרדה מינית, חל שינוי בהתייחסות לתופעה. הטרדה מינית הוכרה כבעיה חברתית, בתי משפט החלו להכיר בה כבסוג של התנהגות מפלה, ועל המעסיקים הוטלה האחריות למניעתה (Livingston, 1982). היום כבר אין ספק, כי ההטרדה המינית מהווה התנהגות שאינה מקובלת והיא אף נחשבת כעבירה (Henry & Meltzoff, 1998).

בישראל נחקק בשנת 1988 חוק הכולל התייחסות לנושא של ההטרדה המינית - חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988 (רותם, 1998). הסעיף הרלבנטי בחוק מדבר על איסור אפליה בין עובדים, כולל על רקע מיני, ויש אזכור של הטרדה מינית. על פי לשון תקנון נציבות שרות המדינה (1988) הטרדה מינית מוגדרת כהתנהגות בעלת אופי מיני (לרבות דיבור או רמיזה) הנעשית על-ידי בעל סמכות כלפי עובד הנתון למרותו, תוך ניצול מעמד זה (לרבות פגיעה בתנאי עבודתו של העובד/ת, בסיכויי קידומו וביכולת למלא את תפקידו), כדי להשיג מהעובד/ת טובות הנאה מיניות שלא כדין (אבני, 1990).

בשנת 1998 התקבל בישראל חוק למניעת הטרדה מינית.

עשר שנים מאוחר יותר, בשנת 1998 (תשנ"ח) התקבל במדינת ישראל חוק הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. זהו חוק מתקדם יותר בתחום מניעת הטרדה מינית והוא מהווה צעד תחיקתי ייחודי וחדשני בקנה מידה עולמי (קרמניצר ולבנון, 2001). עם כניסתו של חוק זה לתוקפו, הפכה הטרדה מינית להתנהגות אסורה בכלל, ולא רק להתנהגות אסורה ביחסי עבודה, כפי שהיה עד כה (רבקה שקד, 2001). בנוסף, מרכיב חשוב בחוק זה הוא הטלת האחריות למיגור התופעה על הארגונים השונים, לכן הוא מקנה לנפגעת את הזכות לתבוע הן את המטריד והן את הארגון בו התרחשה ההטרדה.

המשמעות האופרטיבית לגבי צה"ל הנובעת מכאן היא שעל צה"ל מוטלת על פי חוק האחריות והחובה למנוע הטרדות מיניות והתנכלויות בעלות אופי מיני כלפי חיילות וחיילים ועל-ידי חיילים וחיילות במסגרת השירות (יוהלין, 2002). בצה"ל הייתה קיימת פקודת מטכ"ל כבר משנת 1979 שעניינה איסור פגיעה על רקע מיני הכוללת גם היבטים של הטרדה מינית. פקודה זו עודכנה בשנים 1999-2000 עם פרסומו של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998. התיקון לפקודה, אשר קבע כי הינה תקנון צה"לי לנושא הטרדה מינית, כנדרש בחוק למניעת הטרדה מינית, פורסם במארכ 2000. בינואר 2003, פורסם תיקון נוסף לפקודה שנועד לתת מענה להעברת סמכויות הטיפול בפרט מידי מפקדת קצינת חינוך ראשית (מקחנ"ר), אשר בוטלה, לידי מערך הפרט והמפקדים ולפתור סוגיות נוספות בנושא (פקודת מטכ"ל, 33.0145 ראה נספח מס' 1).

2. משמעויות משפטיות של האיסור הפלילי על הטרדה

מיניות

החוק למניעת הטרדה מינית, כאמור לעיל, הוא חוק חדשני וייחודי למדינת ישראל. הוראות פליליות מקבילות כמעט ואינן קיימות במדינות אחרות בעולם. בין האיסורים הפליליים הבודדים על הטרדה מינית נכללים האיסור הפלילי הצרפתי, שמגן מפני סחיטה; והאיסור הפלילי האנגלי, שמגן על הזכות לנהל חיים שלווים (מדובר בהטרדה באופן כללי, כולל הטרדה מינית (קרמניצר ולבנון, 2001).

ואולם, בבואנו להסיק מסקנות על סמך תמונת מצב זו יש להתחשב בהבדלים התרבותיים בין החברות, כך למשל, קיימות מדינות בהן נפסקים פיצויים גבוהים מאוד בתביעות נזיקין, ובתביעות בגין הפגיעה בשוויון בתעסוקה. לעומת זאת, מאחר ובמדינת ישראל, החוק הפלילי מהווה מדד מרכזי לבחינת שליליותן של התנהגויות, הרי מן הראוי להגדיר הטרדה מינית כעבירה פלילית וכך להבהיר את חומרת התופעה (קמיר, 2001).

בשל ראשוניותו של החוק למניעת הטרדות מיניות והמשמעויות הייחודיות שלו, הוא מעלה ויכוח משפטי וחברתי. קרמניצר ולבנון (2001) טוענים כי חוק זה כולל בתוכו גם התנהגויות אשר האיסור עליהן כבר מעוגן בחוק הפלילי, כמו מעשים מגונים או סחיטה באיומים (כאשר המעשה שהקורבן נדרש לעשות הוא בעל אופי מיני). לדעתם, החוק למניעת הטרדה מינית מרכז איסורים אלה תחת הכותרת של "הטרדה מינית", על מנת להעלות את המודעות הציבורית לקיומו של האיסור. אולם, קרמניצר ולבנון מביעים חשש שכריכת התנהגויות אלה, שחומרתן רבה, יחד עם התנהגויות, שחומרתן פחותה במידה רבה, תגרור להפחתה בחומרה המיוחסת להתנהגויות אלה בתודעה הציבורית. כך עלול להיווצר מצב שבו אדם, שביצע מעשה מגונה, יורשע בעבירת "הטרדה מינית", אשר מאופיינת בסטיגמה קלה יותר. שיקול זה מנע את הכללת עבירת אונס תחת החוק למניעת הטרדה מינית, ולדעת קרמניצר ולבנון שיקול זה צריך להיות תקף גם לגבי מעשים מגונים וסחיטה מינית.

טענה נוספת שעולה במאמרם של קרמניצר ולבנון (2001) הינה שחוק זה מתיימר להוביל לשינוי בתפיסות הערכיות של הציבור באשר להתנהגות כמו הצעות

מיניות חוזרות, התייחסות חוזרת המופנית למיניות האדם, שהראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסות זאת, והתייחסות מבזה ומשפילה ביחס למינו ונטיותיו מיניות של האדם. החוק מייצג את התפיסה כי התנהגויות אלה אינן רצויות מבחינה חברתית. אולם, לדעת קרמניצר ולבנון, זוהי תפיסה שאינה מקובלת היום על רוב הציבור. לכן, המטרידים, בדרך כלל, אינם מבינים את הפסול שבהתנהגותם, וגם חלק מן המוטרדות רואות בתופעה "חלק מהחיים".

בתגובה, מצביעה קמיר (2001) על כך כי הקביעה שהציבור אינו תופס התנהגויות הנכללות בחוק למניעת הטרדות מיניות כבלתי רצויות, אינה מלווה בתמיכת ממצאים אמפיריים. יתר על כן, קמיר מעלה את הסוגיה של העמדה הערכית שבבסיס טענה זו. לדעתה, מטענתם זו של קרמניצר ולבנון משתמע כי מן הראוי לחוקק חוקים רק כאשר הם מתבססים על התפיסות, שמקובלות על הרוב בחברה. מסקנה זאת, תנציח מצבים נתונים, גם אם אינם רצויים, בשל היותם נהוגים על ידי רבים בחברה. קמיר מדגישה כי חוק למניעת הטרדה מינית מעניק הגנה מפני פגיעה חמורה על בסיס מגדרי, וזאת בדומה לחוקים שמגנים מפני פגיעה על רקע של השתייכות דתית או לאומית.

בדומה לחוקים שמגנים מפני פגיעה על רקע דתי או לאומי, חוק למניעת הטרדה מינית מעניק הגנה מפני פגיעה חמורה על בסיס מגדרי.

בהקשר זה מעלה קמיר את סוגיית הסטנדרטים הכפולים שבאים לידי ביטוי בסלחנות יתרה בנושא של אפליית נשים. לטענתה, קיימת רגישות רבה יותר לאפליה על רקע עדתי, לאומי, גזעי או דתי, מאשר על רקע מגדרי. היא מציעה להכריע באם עמדה או התבטאות מגדרית מסוימת מהוות אפליה באמצעות העתקתה להקשר עדתי. כך למשל נוכל להבין טוב יותר את סוגיית הוצאתן של נשים (בשונה מגברים) לפנסיה בגיל 60, אם נבחן כיצד היינו מגיבים במידה וקביעה דומה הוחלה על בני העדה המרוקאית או התימנית (בשונה מאשכנזים). נראה שהמחלוקת המרכזית בין קרמניצר ולבנון (2001) לבין קמיר (2001) הנה ביסודות שמנחים את חקיקת החוקים שנכללים בחוק העונשין. לדעת קרמניצר ולבנון, השינוי בעמדת החוק ביחס להטרדות מיניות צריך לבוא רק כאשר יוטמע שינוי זה בהשקפות הציבור הרחב וייהפך לחלק בלתי נפרד

ואינטואיטיבי של העמדות המוסריות. לדעתם, המדינה צריכה לקבוע את עמדתה בנושא באמצעות הסברה וחינוך, בתוספת הרתעה לא מופרזת. ואילו קמיר מתנגדת לראייה זו של האינטראקציה בין חוק ומוסר הנוהג כחד-סטרית בלבד, כאשר המוסר הנוהג הוא שמכתיב את החוקים בחוק הפלילי. לדעתה קיים איזון הדדי בין החוקים לבין המוסר. כך, הרבה מן הנורמות המוסריות שמקובלות היום (כגון ביגמיה, בעילת קטינה, הכאת נשים ועוד) הושפעו במידה רבה מן הנורמות הפליליות, כפי שנקבעו לאורך ההיסטוריה.

3. הגדרת הטרדה מינית

הגדרת הטרדה המינית מהווה תנאי חשוב למדידת שכיחותה, בחינת מאפייניה, הבנת מנגנונים שפועלים בבסיסה, והסקת מסקנות אופרטיביות לגבי הטיפול בסוגיות הקשורות לתופעה זו. עם זאת, 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. לעומת זאת, המחלוקות לגבי המאפיינים של התנהגויות הטרדה מינית הן רבות:

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 (gender harassment - אפליה מגדרית) נכללת בין ההתנהגויות המוגדרות כהטרדה מינית (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998). בנוסף לחילוקי דעות אלה, קיים קושי במציאת הגדרה שתהיה רחבה מספיק בכדי לכלול את מגוון ההתנהגויות המיוחסות למושג זה מחד, ומאידך 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 (Fitzgarald, 1990).

מחקרים שונים מגדירים התנהגויות שונות כהטרדה מינית, ועל כן הנתונים על שכיחות הטרדה מינית אינם אחידים ומכאן לא ניתן להשוות בין נתונים אלה.

בהתייחס למגוון ההגדרות הקיימות, לדעת פיצג'רלד, סוואן ו-מגלי (Fitzgarald, Swan & Magley, 1997), ניתן להבחין בין הגדרות משפטיות של הטרדה מינית לבין הגדרות פסיכולוגיות. הגדרות משפטיות הן יותר 'צרות', הן קובעות קריטריונים שאינם קשורים לתפיסות הקורבן לגבי ההתנהגות, ומתפתחות על רקע של חוקים, תקדימים, ערעורים, והצורך בוויסות בין

האינטרסים של הקורבן והנאשם. ההגדרות הפסיכולוגיות, מתמקדות בעיקר בחוויות הקורבן. הבחנה נוספת, בין ההגדרות של הטרדה מינית, היא בין הגדרות תיאורטיות לבין הגדרות אמפיריות, שבנויות על תפיסתם ושיפוטם של נבדקים לגבי התנהגויות מטרידות (Fitzgarald & Ormerod, 1993).

ההגדרות השונות של מושג 'הטרדה מינית' משתייכות ל – 2 קטגוריות עיקריות:
1. הגדרות תיאורטיות, מתבססות על הנחות לגבי האופי של התנהגויות הטרדה המינית.
2. הגדרות אמפיריות, מתבססות על מחקרים שבחנו מה הן התנהגויות שנתפסות כהטרדה מינית.

3. א. הגדרות תיאורטיות

הגדרות כלליות – הגדרות המתארות את טבען של ההתנהגויות, ולעתים גם את סטטוס היחסים של האנשים המעורבים (Fitzgarald, 1990). למשל מק'קינן (MacKinnon, 1979) מגדירה הטרדה מינית ככפייה בלתי רצויה של דרישות מיניות בקונטקסט של יחסי כוח בלתי שווים. פיציגרלד ואורמרוד (Ormerod, 1993) מגדירים הטרדה מינית כרצף של התנהגויות המשקפות תשומת לב מינית לא קרואה וכפויה, ובמקרים קיצוניים גם אלימות מינית. למשל, הפעלת לחץ לשיתוף פעולה מיני, הערות מיניות, נגיעות, דרישות להיענות מינית תמורת טובות הנאה או תחת איומים, הטרדה טלפונית מתמשכת או מכתבים לא רצויים. הגדרות כגון אלו מהוות בסיס לניסוח תקנות וחוקים. "הועדה לשוויון ההזדמנויות בתעסוקה" בארה"ב (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC, 1980) מגדירה הטרדה מינית כיוזמה מינית לא רצויה. לפי הגדרה זו, בקשה להיענות מינית והתנהגויות מילוליות או פיסיות בעלות אופן מיני, נחשבות להטרדה מינית בתנאים הבאים:

1) יש הבנה מפורשת או מרומזת כי היענות להתנהגות זו היא תנאי להעסקתו של אדם;

2) היענות או סירוב להתנהגות מסוג זה מהווה בסיס להחלטה לגבי העסקתו של אדם;

3) המטרה או התוצאה של התנהגות זאת היא הפרעה ניכרת לתפקוד בעבודה של האדם או יצירת סביבת עבודה מאיימת, עוינת ופוגעת.

ניתן לראות, ששני הסעיפים הראשונים בהגדרה זו, מבוססים על שימוש לא הוגן ביחסי כוחות או הבדלי מעמד, תוך איום או הבטחה כדי להשיג הענות מינית. אלה הן עבירות מסוג "אם לא ... אז..." (quid pro qou). הסעיף השלישי, מתאר התנהגויות שאינן כוללות איום או הבטחה, ואינן חייבות להיות כרוכות בהבדלי מעמד, או ביחסי תלות בין מטריד/ה והמוטרד/ת. על-פי סעיף זה, יוזמה מינית נחשבת למטרידה אם יש לה השפעה שלילית על הסביבה ועל התפקוד של המוטרד/ת (Wall, 1992)

הגדרות ספציפיות, קונקרטיות – הגדרות אלו מורכבות מרשימת התנהגויות ספציפיות, הכוללת תיאור התנהגויות בלתי רצויות. למשל, בלטס וניומן (1982), Belts & Newman) כללו בהגדרת הטרדה מינית את ההתנהגויות הבאות: הטרדה או התעללות מילולית, לחץ קל לפעילות מינית, צביטות וליטופים לא רצויים, התחככות מתמשכת בגוף של האחר, דרישה לטובות הנאה מיניות המלוות באיומים סמויים או גלויים לגבי הסטטוס התעסוקתי, דרישה לטובות הנאה מיניות המלוות בהבטחות סמויות או גלויות לתגמולים במישור התעסוקתי.

3. ב. הגדרות אמפיריות

ההגדרות האמפיריות מתבססות על התנהגויות, שהוגדרו על ידי הנבדקים כהטרדה מינית. מקור נוסף להגדרות אמפיריות הוא ממצאי מחקרים, שבחנו את שיפוטם של נבדקים לגבי רשימה של התנהגויות, תיאורי מקרה או צילומי וידאו של מצבים מבוים (Fitzgarald & Ormerod, 1993). דוגמא לכך הוא מחקרה

- של טיל (Till, 1980), שבנתה על סמך ממצאי מחקר לגבי התנסויות של סטודנטים בקולג' בארה"ב, שכמת מיון שמורכבת מחמש קטגוריות:
1. Gender Harassment - הטרדה על בסיס מגדרי, הכוללת הטרדה מילולית סקסיסטית.
 2. Seductive Behavior – התנהגות מפתה, כוללת הצעות מיניות ללא איומים או הבטחות.
 3. Sexual Bribery - שוחד מיני, שידול להיענות ליוזמה מינית על-ידי הבטחת גמול.
 4. Sexual Coercion - כפייה מינית, כפיית פעילות מינית על-ידי איום.
 5. Sexual Imposition - ניצול מיני, כפייה מינית גסה או תקיפה מינית.

3. ג. הגדרת ההטרדה מינית בצה"ל

פקודת מטכ"ל מגדירה הטרדה מינית כ"סחיטה באיומים ... כשהמעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני; מעשים מגונים; הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם שהראה למטריד כי אינו מעוניין בהן; התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותו של אדם המופנות לאדם שהראה למטריד כי אינו מעוניין בהן; התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו, או למיניותו, לרבות לנטייתו המינית; מעשים או התייחסות מינית, גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין במעשים או בהתייחסות האמורות, לרבות במקרים: אדם במסגרת יחסי מטופל מטפל, אדם במסגרת יחסי השירות או העבודה, תוך ניצול מרות ביחסי שירות או עבודה... (פקודת מטכ"ל, 33.0145 ראה נספח מס' 1).

4. הבדלים בין-אישיים בתפיסת מושג הטרדה מינית

כאמור, אין עדיין הסכמה לגבי התנהגויות אותן יש לכלול במסגרת ההגדרה של הטרדה מינית (רותם, 1998). מחלוקת זו קיימת בין אנשי מדע וגם בין אנשי החוק, ומשקפת, למעשה, את העדר ההסכמה לגבי הגדרת ההטרדה המינית באוכלוסייה הכללית. כלומר, התנהגות שאדם מסוים מגדיר כהטרדה מינית לא בהכרח נתפסת כהטרדה בעיני אדם אחר. בעוד שבהתייחס אל מקרים קיצוניים קיימת הסכמה לגבי הגדרתם כהטרדה מינית, הרי לגבי צורות מתונות יותר של התנהגות מטרידה קיימת עדיין מחלוקת, ויש לגביהן הבדלים תפיסתיים. לכן, אין זה מפתיע שמחקרים רבים מנסים לבדוק מה הם הגורמים שמשפיעים על תפיסות הפרט לגבי ההטרדה המינית (Rubin & Borgers, 1990).

תפיסת ההטרדה המינית הנה משתנה פסיכולוגי ולא דווקא עובדה מציאותית או חוויה ממשית, כלומר, מדובר במשתנה סובייקטיבי שמושפע מגורמים רבים (Wilson, 2000). גורמים אלו ניתן למיין על-פי מספר קטגוריות עיקריות: משתנים מצביים (סטטוס המטריד), משתנים אישיים וביוגרפיים (גיל, מין, עדה), משתנים שקשורים התנהגות הטרדה (תדירות הופעת ההתנהגות וחומרתה), גורמים קשורים לקונטקסט ארגוני (נורמות במקום העבודה), משתנים אישיותיים (בטחון עצמי, גבריות/נשיות, מיקוד שליטה וכדומה) (רותם, 1998), תגובת הקורבן להתנהגות מטרידה (אסרטיבית/נמנעת) (Henry & Meltzoff, 1998) ועמדות ואמונות של הצופים (Foulis & McCabe, 1997).

4. א. הבדלי מין

המשתנה שנמצא באופן עקבי כגורם שמשפיע במידה רבה על תפיסות לגבי הטרדה מינית הוא מין הצופה (Henry & Meltzoff, 1998). מחקרים מראים שגברים נוטים, באחוזים גבוהים יותר מנשים, להסכים עם הטענה שישנה הגזמה בהערכת היקפה של הבעיה. לעומת זאת, נשים מאמינות שהטרדה מינית נפוצה יותר מאשר גברים (Collins & Blodgett, 1981).

נשים חושבות שתופעת הטרדה המינית נפוצה יותר מאשר גברים.

ההבדלים בין גברים ונשים נשמרים מעבר לתפיסת היקף התופעה, וקיימים גם בשיפוט של מצבי הטרדה. למעט יוצאים מן הכלל, רוב המחקרים בחו"ל הבודקים את ההבדל בתפיסת הטרדה מינית בעבודה, גילו שנשים, בהשוואה לגברים, בעלות תפיסות רחבות וכוללניות יותר לגבי הגדרת סיטואציות של הטרדה מינית בעבודה (Gutek, 1985). גברים מבטאים יותר סובלנות כלפי התנהגויות ההטרדה. הם רואים אותן כפחות חמורות ובעייתיות, כיותר ניטרליות (Lott, Reilly & Howard, 1982) וכפחות מעליבות (Padgitt & Padgitt, 1986).

נשים מגדירות התנהגויות רבות יותר כהטרדה מינית מאשר גברים.
גברים סובלניים יותר להטרדה מינית מאשר נשים.

כמעט בכל המחקרים נמצאו הבדלים מובהקים בין המינים בתפיסת התופעה לפחות בקטגוריה אחת של התנהגות (Collins & Blodgett, 1981; Gutek, 1985). לדוגמה, גוטיק (Gutek, 1985), מצא לגבי נגיעות מיניות הבדל משמעותי בין דירוג התנהגות זו על ידי נשים לבין הדירוג של גברים. רק 59% מהגברים לעומת 84% מהנשים הגדירו נגיעות מיניות כהטרדה מינית. כמו כן, ממצאי מחקרים רבים, שכוללים תיאור מקרה, מראים שמין המדרג הינו גורם מנבא חשוב של הגדרת ההתנהגות כמטרדה, כאשר נשים מדרגות את המקרה המתואר כיותר חמור (Gutek et al., 1983; Pryor, 1985; Powell, 1986).

4. ב. סטטוס ארגוני של התוקף

במחקר של טטה (Tata, 1993) שבדק השפעתו של מעמד המטריד על תפיסת הטרדה מינית, נמצא שבקטגוריות שאינן חד-משמעיות, כגון אפליה מגדרית או התנהגות מפתה, עמדת הכוח של המטריד השפיעה על הדירוג שניתן למקרה הן על-ידי גברים והן על-ידי נשים. במקרה של הבדלי סטטוס בין מטריד ומוטרדת התנהגות המטריד דורגה כלא הולמת ומטרדה בדרגה גבוהה יותר מאשר כאשר לא היו הבדלי סטטוס כאלה (Tata, 1992). גם במחקר של רותם (1998) נמצא כי קיים קשר בין סטטוס התוקף לבין החומרה בה נתפסת הסיטואציה המינית. במחקר זה נערכה הבחנה בין המצבים בהם התוקף היה מנהל, לבין אלו בהם

התוקף היה עמית לעבודה. כאשר התוקף בסיטואציה היה מנהל, התנהגותו נתפסה כחמורה הרבה יותר, מאשר כאשר התוקף שתואר היה עמית לעבודה.

אנשים נוטים להגדיר כהטרדה מינית מקרים בהם אחד המעורבים הנו בעלת הסמכות, בהשוואה למקרים בהם אין הבדלי סמכות בין המעורבים.

5. ממדי תופעת ההטרדה המינית בארגונים

הנתונים לגבי שכיחות מקרי הטרדה מינית תלויים בעיקר בהגדרת המושג הטרדה מינית (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998). כאמור, בהעדר הגדרה מקובלת ואחידה למושג ההטרדה המינית, מחקרים שונים התייחסו להגדרות שונות, ולקטגוריות שונות של התנהגויות. התנהגויות שנכללו במחקר אחד לא בהכרח נכללים במחקר אחר, ולהפך. עובדה זו מקשה על השוואת נתוני מחקרים שונים שבחנו את שכיחות ההטרדה המינית, ומצמצמת את יכולת ההכללה (אבני, 1990).

בנוסף, סוגיות מתודולוגיות שונות משפיעות על שיעורי דווח על הטרדה מינית: א. שיטת הדגימה ומידת הייצוגיות של המדגם; ב. מאפייני המדגם, כגון משתני גיל, עדה וכו'; ג. שיעורי הענות להשתתף במחקר; ד. שיטת אסוף הנתונים – ראיון או שאלון; ה. מסגרת הזמן לגביה נשאלים הנבדקים – האם מדובר במקרים אותם חווה הנבדק במהלך חייו, או במהלך חצי שנה אחרונה. באופן כללי, רוב המחקרים, שבחנו שכיחות ההטרדות המיניות, מאופיינים בשיטת דגימה לא מתאימה, שיעורי ההיענות נמוכים, שימוש בכלי מחקר בעלי מאפיינים פסיכומטריים לא ידועים, והעדר הגדרה ברורה של מסגרת הזמן לגביה נשאל הנבדק. בנוסף, ברוב המחקרים, הממצאים מתבססים רק על דיווח עצמי, ולא על תיעוד רשמי כלשהו (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998).

5. א. הטרדה מינית בארגונים אזרחיים

מוסדות להשכלה גבוהה

בהעדר מחקרים רבים על הטרדות בצבא יש לבחון סוגיה זו בארגונים דומים. מוסדות להשכלה גבוהה מהווים מקור להשוואה, זאת בשל המבנה ההיררכי, בשל השהיה של אנשים צעירים רבים בצד ממונים עליהם מבוגרים יותר, ובשל

היות מוסדות להשכלה גבוהה, בדומה לצה"ל, ארגונים בעלי השפעה מעצבת על דעת קהל.

סקירת הספרות, שעוסקת בחקר היקף תופעת ההטרדה המינית באוניברסיטאות ומכללות, מראה כי בין 24% ל- 89% מהנבדקים דווחו על הטרדות מיניות. מבין ההתנהגויות, עליהן דווחו המשיבים, התנהגויות שנכללות בקטגוריות של *quid pro quo* (שוחד ואיום) וכפייה מינית היו יוצאי דופן ושיעורם בדרך כלל היה מתחת ל- 10% (Benson & Thompson, 1982; Gruber, 1991; Serepca, 1995; United States Merit System Protection Board, 1995). הסקרים המקיפים ביותר שנערכו עד כה במוסדות להשכלה גבוהה (Dzeich & Weiner, 1988; Fitzgerald et al., 1984) מדווחים כי בדרך כלל בין 20% ל- 40% מהנשים במוסדות אלו דווחו על התנהגויות מטרידות על בסיס מיני. כמו כן, מצר ופרסיבל (Mazer & Percival, 1989) טוענים כי באוניברסיטאות קטנות 89% בקרב נשים ו- 85% בקרב גברים דווחו שחוו לפחות מקרה הטרדה אחד. ואוקס (Vaux, 1993) מצא ש- 60% מנשים בתואר ראשון חוו הטרדה מינית.

בין 20% ל- 40% מנשים במוסדות השכלה גבוהה מדווחות על הטרדה מינית.

בישראל נערכו מספר מחקרים שבדקו את ההיבט האפידמיולוגי של הטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה (אבני 1990; גולדשטיין ויריב, 1991; יושע, 1997; לוי ובן דוד, 2001), ורובם (אבני, 1990; גולדשטיין ויריב, 1991) בחנו היקפי הקורבנות במדגם שכלל סטודנטיות בלבד, ולא בחנו שכיחות ההטרדות כלפי סטודנטים. ממצאי מחקרם של אבני (1990) וגולדשטיין ויריב (1991) מראים כי ככל שחומרת ההטרדה עולה כך שכיחותה פוחתת. כמו כן, נמצא כי אחוז המשיבות שענו כי חוו הטרדה מינית בשאלון, שכלל רשימת התנהגויות, היה גבוה באופן משמעותי מאחוז המשיבות שהשיבו בחיוב לשאלה ישירה - "האם חווית הטרדה מינית במסגרת האוניברסיטה?" (יושע, 1997).

62% מהסטודנטים והסטודנטיות באוניברסיטת תל-אביב הוטרדו מינית. סטודנטים דווחו יותר על הטרדה מינית חמורה מאשר סטודנטיות (לוי ובן דוד,

במחקרן של לוי ובן דוד (2001), שבחן הטרדה מינית כלפי סטודנטים וסטודנטיות באוניברסיטת תל-אביב, נמצא ש- 62% מהסטודנטים והסטודנטיות במדגם דווחו על התנסות כלשהי בהטרדה מינית מצד אנשי הסגל האקדמי. מחקר זה העלה ממצא מעניין לגבי שיעור הדיווחים של סטודנטים גברים. מנתוני המחקר עולה כי סטודנטים גברים דווחו על יותר הטרדות מיניות חמורות מצד מרצות/ מתרגלות ומצד סטודנטיות מאשר הסטודנטיות במדגם.

מקומות עבודה

מקור נוסף למידע על הטרדה מינית, לאור המחסור במחקרים על ארגונים צבאים, מהווים מחקרים על הטרדה מינית במקומות עבודה. השוואה זו מתאפשרת בשל היותם ארגונים צבאים סוג של מקום עבודה. מחקרים, שבחנו היקפי תופעת ההטרדות המינית במקומות עבודה בחו"ל, מעריכים שבין 42% ל- 90% מנשים חוות הטרדה מינית במקום עבודתן (Baugh, 1997). ממצאי מחקר של גרובר (Gruber, 1990) מראים כי 44% מהנשים מדווחות על הטרדה מינית. בהתייחס להבדלים בשכיחותם של סוגים שונים של הטרדה מינית, ממצאיו של גרובר מראים כי שיעור ההתנהגויות מסוג "חיזור ויוזמה רומנטית בלתי רצויים" נע בין 9% ל- 22%, שיעור התנהגויות מסוג "הערות ורמיזות מיניות" נע בין 27% ל- 35%, שיעורן של נגיעות מיניות נע בין 12% ל- 27%, ושיעורן של תקיפות מיניות נע בין 1% ל- 2%.

ממצאים מדאיגים מוצגים במחקרם של אוהרה ו-אודונוהיו (O'Hare, & O'Donohue, 1998), שבחן את אופי החוויות שחוות נשים במקומות העבודה. ממצאי מחקרם מראים כי 69% מהנשים במדגם מדווחות כי חוו הטרדה מינית לפחות פעם אחת. 53.4% מהנשים במדגם דווחו כי חוו תשומת לב מינית לא רצויה וכפויה – שיחות לא רצויות על חיי המין, ניסיונות בלתי רצויים לזום מערכת יחסים רומנטית, נגיעות שגרמו לנשים אי-נוחות ואי-נעימות. קרוב ל- 12% מנשים במדגם דווחו כי חשו שהן חייבות לשתף פעולה מבחינה מינית עם הממונה עליהן, או עם עמית על מנת לזכות ביחס חיובי במקום העבודה. יותר מ- 6% דווחו כי הופלו לרעה כתוצאה מסירוב לשתף פעולה מבחינה מינית. 10.8% מהנשים דווחו על איום בהרעת תנאים במקרה של אי-שיתוף פעולה מיני, ו- 9.2% מהנשים דווחו על ניסיון שוחד תמורת שיתוף פעולה מיני מצדן.

69% מהנשים במדגם דווחו כי הוטרו דו מינית במקום העבודה.
 מתוכן 10.8% חוו הטרדה מינית מסוג **כפייה מינית באמצעות איום**
 ו- 9.2% חוו הטרדה מינית מסוג **כפייה מינית באמצעות שוחד**.

בישראל נערכו שני סקרים מקיפים שבדקו תופעת הטרדה מינית במקומות עבודה. הראשון פורסם בשנת 1987, כעשר שנים לפני שחוקק החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח - 1998, והשני, נערך בשנת 2002 בעקבות פרסום החוק. הנתונים שהתקבלו בסקר הראשון, מצביעים על כך כי לא מדובר במקרים בודדים של הטרדה מינית בעבודה. כך למשל, שיעור הנשים אשר התנסו לפחות באחד מסוגי ההטרדה המינית מגיע ל- 40%. 32% מהנשאלות נתקלו אישית בהטרדה מילולית, ומתוכן כשליש בתדירות של 2 - 3 פעמים בחודש ואף יותר. 33% מכלל הנשאלות דווחו על מגע פיזי שנעשה בניגוד לרצונן, וכ- 10% דווחו על לחץ לבילוי משותף בניגוד לרצונן (צמח, 1987).

הסקר השני, נערך, לאחר חקיקת החוק ביוזמת הרשות לקידום מעמד האישה, בקרב נשים עובדות וגברים עובדים במגזרים שונים בחברה הישראלית, ובחן שכיחות תופעת ההטרדה המינית, מודעות לחוק ויישומו במקומות העבודה. הממצאים מצביעים על כך כי 9% מהמדגם דווחו כי היו עדים להטרדה מינית של גברים כלפי נשים, 1% היו עדים להטרדה מינית של גברים כלפי גברים, 4% היו עדים להטרדה מינית של נשים כלפי גברים ו- 1% היו עדים להטרדה מינית של נשים כלפי נשים. 77% מהמדגם דווחו שלא נתקלו בהטרדה מינית במקומות העבודה (מכון לגאוקרטוגרפיה, 2002).

בסקר, שנערך על מדגם של נשים עובדות וגברים עובדים במגזרים השונים בישראל, נמצא ש- 15% מהמשתתפים בסקר דווחו כי היו עדים להטרדה מינית מסוג כלשהו (מכון לגאוקרטוגרפיה, 2002).

ממצאי המחקרים שנערכו בעולם והסקרים בישראל, מצביעים על קיומה של בעיה חברתית חמורה. יחד עם זאת, ניתן להניח כי תמונת המצב שעולה מתוך מחקרים אלה, לגבי היקף תופעת ההטרדה המינית בארגונים אינה מלאה. תופעת תת-הדיווח, שקיימת לגבי התנהגויות מטרידות, בולטת במיוחד כשהמדובר בהתנהגויות מטרידות על רקע מיני (Marin & Guadagno, 1999). הנתונים

הקיימים לגבי תופעת ההטרדה המינית, מצביעים על כך שרק מעטים מבין הקורבנות פונים בבקשת עזרה לרשויות (Newell, Rosenfeld & Culberston, 1986; Reilly at al., 1986). הרוב הגדול של קורבנות הטרדה מינית נוטים להתעלם מהתנהגות מטרידה (Cammaert, 1985; Maypole, 1986), זאת למרות שהם מבינים כי ההתעלמות אינה דרך התמודדות מועילה.

5. ב. שכיחות הטרדות מיניות בארגונים צבאיים

מחקרים בחו"ל

ממצאים על הטרדה מינית בארגונים צבאיים הנם מצומצמים ודלים. מחקרים ספורים בלבד בדקו היקפי הטרדה מינית בארגונים צבאיים, כאשר כמעט רובם בחנו מדגמים של חיילי צבא ארה"ב (Bastian, Lancaster & Reyst, 1995; Culberston & Rosenfeld, 1994; Estrada & Berggren, 2001; Fitzgerald, Magley, Drasgow & Waldo, 1999), כך שלא ניתן לבחון באם ישנם הבדלים בשכיחות ומאפייניה של הטרדה מינית בצבאות של מדינות שונות. עקב מספרם המוגבל של מחקרים, שבוחנים הטרדה מינית בצבא, חשוב להתייחס למסגרות דומות, כגון ארגונים משטרתיים. בסקר שנערך בקרב שוטרים בארה"ב (Martin, 1990) נמצא ש-63% מהשוטרות במדגם דווחו כי חוו איזשהו סוג של הטרדה מינית. בראון (Brown, 1996) ערך השוואה בין מדגם של שוטרים אוסטרליים, בריטיים ואמריקאים. ממצאי מחקרו מראים כי 38% משוטרות באוסטרליה ואנגליה ו-57% משוטרות בארה"ב חוו לפחות התנהגות אחת של הטרדה מינית. במחקר נוסף שנערך באוסטרליה על-ידי מחלקת המחקר של המשטרה הלאומית נמצא ש-92.1% מהשוטרות במדגם וסה"כ של 67% מכלל השוטרים במדגם דווחו כי חוו הטרדה מינית לפחות פעם אחת במהלך תקופה של שנתיים (Circelli, 1998). לעומת זאת, במחקר על הטרדה מינית במשטרת פינלנד נמצא שרק 15% מנשים במדגם דווחו כי הוטרדו מינית (Nuutinen, 1999). (Kauppinen & Kandolin, 1999). הבדלים בין הארצות השונות בשיעורי ההטרדה המינית בקרב שוטרים ושוטרות מצביעים על כך שלהבדלים תרבותיים השפעה רבה על תופעת ההטרדה המינית. כך ניתן לראות שבפינלנד, מדינה שמאופיינת על-ידי תרבות פמיניסטית, שיעור ההטרדות בקרב שוטרים נמוך

בהרבה משיעור ההטרדות המיניות בקרב שוטרים בארה"ב, מדינה בעלת תרבות מציואיסטית (Vartia & Hyyti, 2002).

מקור מידע נוסף על הטרדה מינית בארגונים צבאיים מהווים מחקרים על הטרדה מינית בקרב סוהרים במתקני כליאה. במחקר שבחן תופעה כללית של הטרדות בקרב סוהרים בדרגות קצונה במתקני כליאה ברחבי פינלנד נמצא הבדל משמעותי בין גברים ונשים בשיעורי דווח על הטרדה מינית, כאשר נשים דיווחו על יותר הטרדות מיניות מאשר גברים (Vartia & Hyyti, 2002).

בהתייחס למחקרים על הטרדה מינית בארגונים צבאיים, בשנים 1988 ו-1995 נערכו על-ידי משרד הביטחון של ארה"ב שני סקרים מקיפים, שבחנו שכיחות ההטרדה המינית וסוגיות הקשורות לתופעת ההטרדה. השוואה בין הממצאים, שהתקבלו בסקרים אלה, מראה שקיימת מגמת ירידה בשכיחות ההטרדה המינית בצבא ארצות הברית. ב-1988 64% מהנשים במדגם דיווחו כי חוו לפחות מקרה אחד של הטרדה מינית. לעומת זאת, ב-1995 שיעור זה ירד ל-55%. לגבי גברים, שיעור מקרי הטרדות מינית ירד מ-17% בשנת 1988 ל-14% בשנת 1995. השוואה בין נתוני הסקר משנת 1988 לנתונים מ-1995, תוך הבחנה בין הקטגוריות השונות של הטרדה מינית, מצביעה גם היא על מגמת ירידה בשכיחות ההטרדות המיניות בכל קטגוריה (Bastian, Lancaster & Reyst, 1995).

בסקר על הטרדה מינית בצבא ארה"ב נמצא כי 55% מהנשים ו-14% מהגברים במדגם דיווחו כי הוטרדו מינית במהלך שירותם הצבאי (Bastian, Lancaster & Reyst, 1995).

במחקר נוסף שנערך על מדגם של חיילים וחיילות בצבא ארה"ב (Firestone & Harris, 1994) נמצא ש-51.8% בקרב גברים ו-74.6% בקרב נשים חוו באופן אישי או הכירו קורבן של הטרדה מינית. לצד זה, הממצאים מראים ש-18.3% הכירו חיילת/ת שהוגשה כנגדו/ה תלונת שווא על הטרדה מינית. בתשובה על השאלה "באם בשנה אחרונה חווית שיחה או התנהגות מיניים, אשר יצרו אווירה עוינת ומאיימת" יותר מ-40% מהמשתתפים במחקר ענו תשובה חיובית. שיעור הנשים שענו בחיוב על השאלה היה גבוה פי 2 משיעור הגברים: 70.1% נשים ו-36.9% גברים. נמצא שקטגוריה של בדיחות והצקות מיניות מהווה סוג הטרדה שכיח ביותר בקרב גברים במדגם - 13.4%, זאת לעומת 58.3% בקרב נשים. ביחס

להטרדות המשתייכות לקטגוריה של מבטים ומחוות מיניים 49.1% נשים במדגם דווחו על התנהגויות מסוג זה, לעומת 10.3% מהגברים.

בהתייחס למאפייני המטריד מחקרם של פאירסטון והריס (Firestone & Harris, 1994) בצבא ארה"ב מראה כי הרוב הגדול של המטרידים הנם בסטטוס של עמית. בקרב גברים ונשים במדגם שדיווחו כי הוטרדו מינית במהלך השנה האחרונה 47.7% מהגברים ו- 43.2% מהנשים דווחו כי הוטרדו על-ידי עמית; 11.8% גברים ו- 21.9% נשים דווחו כי הוטרדו על-ידי מפקדם הישיר; ו- 20.3% גברים ו- 11.3% נשים דווחו כי הוטרדו על-ידי הפקודים. לגבי מין המטריד הממצאים מראים שבעוד שחיילות מוטרדות לרוב על-ידי חיילים (76%), חיילים מוטרדים הן על-ידי חיילות והן על-ידי חיילים, כאשר שיעור המטרידות גבוה משיעור המטרידים: 47.2% דווחו כי הוטרדו על-ידי אישה ו- 25.7% הוטרדו על-ידי גבר.

ממצאים מעניינים, לגבי הטרדה מינית בצבא ארה"ב, עולים ממחקרם של דובויס, קנפ, פלאי וקוסטיס (DuBois, Knapp, Faley & Kutsis, 1998), בו נערכה השוואה בין שיעורי הטרדה מינית מצד בן/בת אותו מין לבין שיעורי הטרדה מינית מצד בן/בת המין השני. לטענת החוקרים, הסיבות להטרדה מינית מצד בן/בת אותו מין אינן קשורות לנטיות הומוסקסואליות של המטרידים, אלא ליחסי עוצמה וסטטוס בין הקורבן והתוקף. בהתייחס להטרדה מינית של גברים על-ידי גברים, מדובר בעיקר בתופעות הקשורות לעונשים בלתי-פורמליים שנהוגים בצבא. ממצאי מחקרם מראים ש- 1% מהנשים במדגם דווחו על הטרדה מינית מצד מנשים, לעומת כ- 35% מהגברים שדווחו כי הוטרדו מינית על-ידי גבר.

במחקר אחר על הטרדה מינית בצבא ארה"ב (Hay & Elig, 1999) נמצא הבדלים בין זרועות הביטחון השונות בשיעורי הטרדה מינית עליהם דווחו נשים שהשתתפו במחקר. נשים ששרתו בחיל הנחתים דווחו על יותר הטרדות מיניות (86%) מאשר בחיל האוויר (74%). לעומת זאת, במדגם של גברים לא נמצא הבדל בשיעורי ההטרדה בין החילות השונים. בהתייחס להטרדה מינית חמורה, ניסיון לאונס ואונס, הממצאים מראים שכיחות נמוכה יותר: 6% בקרב נשים במדגם ו- 1% בקרב גברים במדגם.

בהתייחס למחקרים על הטרדות מיניות בצה"ל, הנתונים הקיימים מתבססים על ממצאים שנאספו מתוך תיקי משטרה צבאית חוקרת (מצ"ח, 2001), דורי וגפנר גולדשטיין, 1992) ודיווחים שהתקבלו בגוף היועצת לרמטכ"ל לענייני נשים (יוה"ל"ן, 2002). ממצאי מחקר שנעשה על תיקי מצ"ח (1992) מראים כי מתוך האירועים, שדווחו למצ"ח בשנים 1990-1991, 9.5% היו הטרדות מסוג רמיזות מיניות, 12.1% הצעות מיניות, 2% הבטחות תגמול, 5% ענישה ואיומים ו-71.4% כפיה מינית. הממצא הבולט הוא שבמרבית המקרים שדווחו למצ"ח היו תלונות על התנהגויות מסוג של כפיה מינית, כלומר החיילות נמנעות מלדווח על מקרים 'קלים' יותר של הטרדות מיניות.

מחקר מצ"ח נוסף (מצ"ח, 2001) בחן מגמות של שינוי באופי ושיעור הדיווחים בין השנים 1998-2000. ממצאי מחקר זה מראים שבין השנים 1998-2000 חלה עליה של 47.73%¹ במספר התיקים, שנפתחו בגין הטרדה מינית. בהתייחס לזהות הגורם המדווח, חלה ירידה בשיעור הדיווחים מצד קורבנות הטרדה (ירידה של 33.62%) ובמקביל חלה עליה של 87.95% בשיעור הדיווחים מצד גורם שלישי. בנוסף עולה מנתוני המחקר שקיימת ירידה בשיעור הדיווחים על הטרדות מיניות פיזיות ועליה בשיעורי הדיווח על הטרדה מילולית. הסבר אפשרי לממצאים אלה הנו המודעות הגוברת לתופעת ההטרדה המינית. עם עלייה במודעות לתופעה, גדלה הנכונות של החיילות להגדיר התנהגויות מסוימות כהטרדה וכתוצאה מכך גם לפתוח בהליכים רשמיים. אי-לכך עולה שיעור הדיווחים ובמקביל עולה שיעור הדיווחים על סוגי הטרדה ברמות נמוכות ובינוניות של חומרה. בנוסף ניתן להניח כי גדלה המודעות לאחריות הסובבים להפסקת התנהגויות מטרידות, כתוצאה עלה שיעור הדיווחים על-ידי גורם שלישי.

במסגרת סקר בקרב חיילות החובה בצה"ל, שנערך בשנת 1998, התקבלו נתונים שמראים כי 11% מהמשיבות הצהירו כי חוו הטרדה מינית, ו-3% מהמשיבות לא היו בטוחות באם במקרה שלהן היה מדובר בהתנהגות שמוגדרת כהטרדה מינית. 29% מהמשיבות בסקר הכירו לפחות חיילת אחת שהוטרדה מינית. 78% מהמשיבות שהוטרדו מינית, לא דווחו על האירוע לאף גורם צבאי. מניתוח

¹ בהתאמה למגמה זו, משנת 1998 עד שנת 2000, במשטרת ישראל חלה עליה של 81.36% במספר התיקים, שנפתחו בגין הטרדה מינית (מצ"ח, 2002).

הדיווחים על הטרדה מינית שהתקבלו ביוה"ל"ן בשנים 1998-2001, עולה כי קיימת מגמת ירידה של 15% במספר הדיווחים על הטרדות מיניות (יוה"ל"ן, 2002).

5. ג. סיבות לתת-דווח

מחקרים מראים כי רק 35%-45% מבין הקורבנות הטרדה מינית מדווחות על כך ופותחות בהליכים רשמיים (Adams-Roy & Barling, 1998). בסקר שנערך בקרב חיילים וחיילות צבא ארה"ב נמצא שרק 24% מהמשתתפים בסקר, שחו הטרדה מינית, החליטו לדווח על ההטרדה. נשים שחו הטרדה מינית נטו יותר לדווח על כך מאשר גברים (40% ו-17% בהתאמה). מבין המקרים של הטרדה מינית בהם הקורבן דווח לרשויות נמצא שבקרב נשים 26% דווחו למפקד הישיר שלהן, 21% דווחו לאחד הממונים מעליה, ו-18% דווחו למפקד הישיר של המטריד (Bastian, Lancaster & Reyst, 1995).

אחד ההסברים, להימנעות הקורבנות מדווח על הטרדה מינית, נעוץ בחוסר אמון ביעילות הדיווח לרשויות (Marin & Guadagno, 1999). הסבר אחר קשור לתגובה חברתית כלפי קורבנות הטרדה מינית. מחקרם של מריאן וגואדגנו (Marin & Guadagno, 1999) מראה שנשים וגברים האמינו כי הסביבה תפחית בערכה של אישה שהגישה תלונה, או לא תגדיר את ההתנהגות המופנית כלפיה כהטרדה מינית. בנוסף, נמצא כי קיימת נטייה להביע עמדות שליליות, ולייחס אחריות רבה יותר לאישה שהתלוננה על הטרדה מינית, מאשר לאישה שלא דיווחה ולא התלוננה (Marin & Guadagno, 1999).

הסבר נוסף, מתייחס להעדר הגדרה מוסכמת של הטרדה מינית. מתברר שבהעדר הגדרה מוסכמת, קיימת נטייה בקרב נשים, קורבנות של הטרדה מינית, להימנע מלתייג את ההתנהגויות המטרידות כהטרדה מינית. גם כאשר נשים תופסות מקרה מסוים כתואם הגדרה של הטרדה מינית, הן לא בהכרח מתייגות התנהגות זו כהטרדה מינית כשהיא מופנית כלפיהן. ג'סיק ופרץ (Jashik & Fretz, 1991) מצאו שרק 3% מהנבדקים השתמשו בתווית של 'הטרדה מינית' לגבי התנהגויות שהם חוו. ואולם, 98% מהם הסכימו כי אותה התנהגות עצמה שהם חוו תואמת את ההגדרה של הטרדה מינית, כאשר נתבקשו לבחון באם התנהגויות מסוימות נכללות תחת ההגדרה של הטרדה מינית. בדומה, גרובר (Gruber, 1990) מצא כי

מחקרים שכללו מספר רב של קטגוריות של התנהגויות, ומחקרים שכללו שאלות סגורות ומצבים נתונים (שלא דורשים מהנבדק להעלות מזיכרוןם אירועים שקרו להם) מפיקים דיווח רב יותר על הטרדות מיניות בקרב הנבדקים. לעומת זאת, שאלות המתייחסות להתנסויות בפועל, וכוללות את המונח 'הטרדה מינית', מניבות פחות תשובות חיוביות מכפי שקרה במציאות. זאת משום שחלק מן הנבדקים אינם מגדירים את התנסותם כהטרדה מינית (Barak et al. 1992).

סיבות עיקריות להימנעות מדווח על הטרדה מינית:

1. חוסר אמון ביעילות הדיווח
2. תגובה חברתית שלילית כלפי קורבנות הטרדה מינית
3. קושי בזיהוי ובהגדרת התנהגות כהטרדה מינית

ממחקריהם של פיציגרלד ושותפיו (Fitzgerald et al., 1988) וסטוקדאיל ווקס (Stockdale & Vaux, 1993) עולה כי רק 20% מהאנשים שחוו התנהגויות פוגעות, מגדירים התנהגויות אלו כהטרדה מינית. פיציגרלד ושותפיה (Fitzgerald et al., 1988) מדווחים כי בין 4% ל- 7% מהנשים במדגם דיווחו כי חוו הטרדה מינית בתגובה על שאלה ישירה: "האם חווית הטרדה מינית?". זאת למרות שמתוך תשובותיהן על השאלות העקיפות, שמפרטות התנהגויות שמוגדרות כהטרדה מינית, עולה שבין 50% ל- 70% מהן חוו לפחות התנהגות אחת שמוגדרת כהטרדה מינית. בדומה, ממצאי מחקרם של ברוק ופרוט (Brooks & Perot, 1991) מראים ש- 60% מהנשים במדגם ענו תשובות חיוביות בשאלון, שבחן באם הנבדקים חוו התנהגויות שמוגדרות כהטרדה מינית. יחד עם זאת, רק פחות מ- 10% מהן דיווחו כי חוו הטרדה מינית בתגובה על שאלה ישירה. בניסיון לבחון איזה ממאפייני הקורבן משפיעים על ההחלטה לדווח על הטרדה מינית, נבדק גיל הקורבן, מתוך ההנחה שנים מבוגרות נוטות פחות לדווח על הטרדה מינית מאשר נשים צעירות. הבסיס להנחה זו נעוץ בסטריאוטיפים תרבותיים לגבי גיל ואטרקטיביות (DuBois, Faley, Kustis & Knapp, 1999). מחקרים, שבדקו משתנה זה, מעלים ממצאים סותרים: חלקם מצאו כי נשים מבוגרות נוטות לדווח יותר מנשים צעירות (Barak et al., 1992, Parmerlee et al., 1982) ואחרים לא מצאו הבדלים בין נשים מבוגרות לצעירות (DuBois et al., 1999).

בהתייחס לגורמים ארגוניים שמשפיעים על נכונות לדווח על הטרדה מינית, אדמס-רוי וברלינג (Adams-Roy & Barling, 1998) הציעו שמדובר בשני מאפיינים ארגוניים עיקריים: תפיסות לגבי 'צדק ארגוני פורמלי' ותפיסות לגבי 'צדק ארגוני מעשי'. תפיסות לגבי 'צדק ארגוני פורמלי' משקפות דעתם של העובדים לגבי מידת ההגינות והצדק של מדיניות הארגון. לגבי הטרדה מינית, מדובר באמונה של עובדים שהתלונה על הטרדה מינית תטופל באופן הוגן וצודק. תפיסות לגבי 'צדק ארגוני מעשי' משקפות דעתם של עובדים לגבי מידת ההגינות והצדק שבה מדיניות הארגון מיושמת הלכה למעשה על-ידי בעלי הסמכות בארגון. מאפיין ארגוני נוסף שנמצא כמשפיע על נכונות הקורבן לדווח על ההטרדה מתייחס לשאלה באם הארגון רואה בהטרדה מינית גורם בעייתי (Popovich, 1988). ספאן (Spann, 1990) הוסיף שכאשר הטרדה מינית נתפסת כבעיה ארגונית לגיטימית עולה הסבירות שקורבנות ידווחו על ההטרדה.

גורמים ארגוניים שמשפיעים על ההחלטה באם לדווח על הטרדה הם :

- מידת ההגינות והצדק שמאפיינים מדיניות ארגונית
- מידת ההגינות והצדק שמאפיינים יישום מדיניות הארגון
- התייחסות הארגון אל הטרדה מינית כאל בעיה ארגונית

מחקרים נוספים שבדקו מה הם הגורמים שמשפיעים על החלטת הקורבן לדווח מצאו כי קיים קשר בין מידת חד-משמעיות של הטרדה לבין הנכונות לדווח. בהתאם, מקרים ברורים, חוזרים ובולטים של הטרדה מינית מדווחים יותר מאשר מקרים לא ברורים, שקיים ספק לגבי היותם הטרדה מינית (Fitzgerald & Swan, 1995). בהתייחס לקשר בין סטטוס המטריד לבין אופי התגובה של הקורבן, הממצאים עדיין אינם חד-משמעיים. חלק מהמחקרים מראים שקורבנות נוטים לדווח יותר על הטרדה מצד בעלי סמכות מאשר על הטרדה מצד העמיתים (Levingston, 1982, Loy & Stewart, 1984). עם זאת, קיימת הטענה שלא מדובר בהשפעת משתנה של הבדלי סטטוס, אלא שהטרדות מיניות מצד בעל הסמכות הן יותר ברורות וחד-משמעיות, לכן גם יותר מדווחות (Fitzgerald & Swan, 1995).

6. הסברים תיאורטיים

הכרה בקיומה של הטרדה מינית מעלה שאלה חשובה לגבי הסיבות לקיומה. בכדי לענות על שאלה זו ולהסביר הטרדה מינית הוצעו מגוון מודלים תיאורטיים. סקירה זו תתייחס אל מודלים מרכזיים בספרות על הטרדה מינית: א. מודל טבעי-ביולוגי; ב. מודל מצבי-אישיותי; ג. מודל ארגוני; ד. מודל סוציו-תרבותי - מודל גלישת תפקידי מין; ה. מודל אינטגרטיבי רב-גורמי.

6. א. מודל טבעי-ביולוגי

בהתאם למודל טבעי-ביולוגי, גברים מאופיינים ביצר מיני יותר מזה של נשים, ולכן הם נוטים להיות יותר תוקפניים מבחינה מינית. אי לכך, הטרדה מינית היא ביטוי, לא מפתיע, של נטייה ביולוגית. במידה וטענה זו הייתה מוצדקת, הרי היינו מצפים, שכל המטרידים יהיו בגילאים שמאופיינים, מבחינה ביולוגית, בדחפים מיניים חזקים. כמו כן, היינו מצפים שלא יהיו הבדלים בהתנהגויות מטרידות בין בעלי מעמדות שונים בארגון, אלא ההבדל יהיה בין גברים בהתאם לגיל (Tangri, Burt & Johnson, 1982).

קיומם של מטרידים מבוגרים סותר את ההנחה
כי הטרדה מינית היא תוצאה של נטייה ביולוגית-הורמונלית.

הנחה שנייה של מודל טבעי-ביולוגי היא שהטרדה מינית היא ביטוי למשיכה מינית טבעית בין שני אנשים. בהתאם להנחה זו, ניתן היה לצפות שהתנהגות זו תהייה מאופיינת בדפוסים שמאפיינים תהליכי חיבה ומערכות רומנטיות. למשל, היינו מצפים שהקורבן והמטריד יהיו דומים בגיל, במאפייני רקע, בעמדות ובמעמד. יתרה מכך, היינו מצפים ששני הצדדים יגלו עניין ומשיכה הדדית, ואף אחד מהם לא ירצה להגיש תלונה (שם).

תחושות קשות שחשים קורבנות הטרדה המינית מערערים על הטענה
כי הטרדה מינית היא חלק מתהליך חיזור רומנטי רגיל.

הנחה נוספת, של מודל זה, היא שרק מיעוט של אנשים 'חולים' נוהגים להטריד מינית. טענה זו עומדת בסתירה לשיעורים גבוהים של הטרדות מיניות. בהתייחס לטענה בדבר החולי הנפשי המחקרים מראים שבעבירות מין חמורות, כמו אונס,

פדופיליה, וגלוי עריות, לא נמצאו מאפיינים ייחודיים לתוקפים. התוקפים בעבירות אלה משתייכים לקבוצות גיל שונות, מעמדות סוציו-אקונומיים מגוונים ואינם בהכרח מאופיינים במחלות נפש. בהתייחס להטרדה מינית, מעצם הגדרתה של הטרדה כהתנהגות מינית מצד בעל סמכות כלפי העובדים נובע שיוך המטרידים למעמד סוציו-אקונומי גבוה. עם זאת, מטרידים מינית אינם מאופיינים במחלות נפש ולא מהווים קבוצה ייחודית של אנשים 'חולים' (שם).

שכיחות גדולה של מקרי הטרדה מינית וריבוי המטרידים מעידים על כך שלא מדובר בקומץ סוטים.

6. ב. מודל מצבי-אישיות

מודל מצבי אישיותי הוצע על-ידי פריור, לה-ויטה וסטולר (Pryor, LaVite & Stoller, 1993), אשר טענו כי משתנים אישיותיים ומשתנים מצביים מסבירים את תופעת ההטרדה המינית. לפי מודל זה ישנם מבנים ארגוניים שמאופיינים בשכיחות גבוהה של הטרדה מינית, וישנם אנשים מסוימים שנוטים יותר להפוך למטרידים מאשר אחרים. בעלי נטייה להפוך למטרידים מינית אינם הופכים למטרידים בפועל בכל מצב, אלא רק כאשר מאפייני הסביבה מאפשרים להטרדה מינית להתרחש. המשתנים האישיותיים במודל זה הם סכמות קוגניטיביות שמקשרות בין מיניות ועליונות חברתית. המודל הנדון מציג הסבר מורכב יותר של תופעת ההטרדה המינית, בהשוואה למודל ביולוגי, ומתמקד באינטראקציה בין משתני הסביבה הארגונית ומשתנים אישיותיים של העובדים בארגון.

6. ג. מודל ארגוני

מודל ארגוני מסביר את תופעת ההטרדה המינית כתוצר של אינטראקציה בין מספר מאפיינים ארגוניים: אקלים ארגוני, מבנה היררכי ויחסי סמכות. בהתאם למודל זה, אינטראקציה בין מאפיינים ארגוניים אלה יוצרת הזדמנויות להטרדה מינית (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998). כך בארגונים שמאופיינים במבנה היררכי אנכי, עובדים בעלי עוצמה וסטטוס ארגוני גבוה עלולים לנצל את מעמדם להשגת טובות הנאה מיניות מהעובדים הכפופים להם. בהתאם למודל זה, אף-על-פי ששיעור הדיווחים על הטרדה מינית, כשאישה היא התוקפת, נמוכים יחסית לשיעור הדיווחים על הטרדה, כשגבר הוא התוקף, קיימת אפשרות

של הטרדת מינית מצד נשים בעלות מעמד ארגוני גבוה. שיעור נמוך של נשים בעלות סטטוס ארגוני גבוה מסביר, לפי מודל זה, שיעורים נמוכים של הטרדה מינית מצד נשים (Tangri, Burt & Johnson, 1982).

יחסי גומלין בין מאפייני הארגון כמו אקלים ארגוני, מבנה היררכי, יחסי סמכות יוצרים תנאים להתרחשות ההטרדה המינית.

המודל הארגוני מדגיש את חשיבותם של גורמים כמו מידת הפרטיות שמאפיינת את אזורי העבודה, פרופורציה בין מספר הגברים לבין מספר הנשים בארגון, נורמות עבודה (למשל אופן הלבוש), שכיחות האינטראקציה בין גברים ונשים, קיומם ומאפייניהם של תהליכי הגשת תלונה על הטרדה ועוד (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998).

בכדי להבין מקורות ההטרדה המינית בארגון חשוב לבחון באם העבודה בארגון נעשית על-ידי עובד יחיד, בזוגות או בקבוצות. לגבי אזורי עבודה בארגונים, ההבחנה היא בין ארגונים עם מקום עבודה פרטי לכל עובד (משרד) לבין ארגונים בהם העבודה מתבצעת בשטח פתוח (תאי עבודה).

קיימת סבירות גבוהה יותר להתרחשות הטרדה מינית בארגונים בהם לעובדים יש משרדים פרטיים, לעומת הארגונים בהם העבודה מתבצעת באזורים פתוחים.

מאפיין ארגוני חשוב, שעשוי לסייע בהבנת תופעת ההטרדה המינית, הוא מידת הנראות של אותות או סמלים שמאפיינים את העובדים החדשים. ככל שנראות זו גדולה יותר כך גדלה הסכנה שעובדים אלה יהפכו לקורבנות הטרדה והטרדה מינית בפרט. במקרים מסוימים דרישות התפקיד, כמו ריבוי שעות נוספות או נסיעות עסקיות, טומנות בחובן התנהגויות שסותרות נורמות עבודה מקובלות. כך גם, "מעשי שובבות" באינטראקציה עם המין השני עלולים ליצור אטמוספירה "מינית" במקום העבודה. בנוסף, מחקרים מראים שבארגונים בהם קיימת האפשרות להגשת תלונה, סף הסובלנות של העובדים כלפי הטרדה מינית יהיה נמוך יותר (Tangri, Burt & Johnson, 1982).

על פי המודל הארגוני, אווירה לא מקצועית, של שובבות בין המינים יוצרת אווירה "מינית" ומהווה קרקע מכינה להתרחשות הטרדה מינית.

לפי המודל הארגוני, קורבן להטרדה מינית יכול להיות גבר או אישה, כאשר קיימת סבירות גדולה יותר של הטרדה מינית כלפי נשים וזאת בגלל שמעמדן הארגוני, בדרך כלל, נמוך יותר מזה של גברים. המטרידים, לפי מודל זה, מאופיינים במעמד ארגוני גבוה. כמו כן, הסבירות להתרחשות של הטרדה מינית גדלה בארגונים שמאופיינים בריבוי רבדים, העדר פרופורציה מספרית בין גברים ונשים, דרישות לעבודה בשעות נוספות, סופי שבוע או נסיעות עסקיות, אזורי עבודה פרטיים והעדר אוזן קשבת לתלונות העובדים (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998).

6. ד. מודל חברתי-תרבותי – "גלישת התפקיד המיני"

מודל חברתי-תרבותי מניח שהטרדה מינית היא ביטוי של אופן חלוקת העוצמה בין המינים בחברה. לפי מודל זה, דפוסים תרבותיים משמרים עליונות חברתית, פוליטית וכלכלית של גברים. נשים וגברים עוברים תהליכי סוציאליזציה, אשר מחנכים אותם לתפקידים בעלי יעוד מגדרי. החברה מתגמלת גברים על התנהגות מינית אגרסיבית ושתלטנית. ולעומת זאת, נשים מתוגמלות על התנהגות פסיבית ונכנעת. נשים לומדות להימנע מעימותים, להשקיע מאמצים בהשגת אטרקטיביות מינית ולייחס לעצמן אחריות ואשמה על הקורבנות המינית שלהן (Tangri, Burt & Johnson, 1982).

לפי המודל החברתי-תרבותי חינוך לתפקידי מין מסורתיים מלמד נשים להיות כנועות ופסיביות וגברים להיות תוקפניים שתלטיים.

בהתאם להנחות של מודל זה, להטרדה מינית יש תפקיד חברתי והוא לשמור על העליונות של גברים מבחינה מקצועית וכך גם כלכלית, תוך הפחדה של נשים, מניעת התקדמותן המקצועית ואף סילוקן מהארגון (שם). מודל זה גורס כי משתנה של מגדר הוא משתנה שמנבא התרחשות מקרי הטרדה מינית, ולא משתנה של הבדלי כוחות ומעמדות, כפי מוצג במודל הארגוני. מסקנה נוספת של מודל זה היא שמטריד אחד בדרך כלל יטריד מספר קורבנות. כמו כן, נשים יותר פגיעות להטרדה מינית מאשר גברים. יתרה מכך, לפי מודל זה, נשים שחוות הטרדה מינית, אינן פועלות בתגובה להטרדה, אלא מייחסות לעצמן את האחריות

להטרדה. הסיבה לכך נעוצה בסוציאליזציה לתפקידי המין המסורתיים ועמדתן הנחותה של נשים בחברה (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998).

לפי המודל החברתי-תרבותי תפקיד ההטרדה המינית הוא לשמר את העליונות הכלכלית והחברתית של גברים ולמנוע התקדמותן של נשים.

מחקרם של טנגרי, ביורט וג'ונסון (Tangri, Burt & Johnson, 1982), שבחן את יעילות הניבוי של כל אחד מהמודלים, הראה שתופעת ההטרדה המינית אינה מאופיינת בדפוס חד-משמעי וברור, ולכן קיים קושי לקבוע איזה מן המודלים מתאים יותר להסבר ההטרדה המינית. למרות זאת עולה בבירור כי התגובה השלילית של קורבנות ההטרדה המינית סותרת את הנחות היסוד של המודל הטבעי-הביולוגי. מחקרים נוספים, שניסו להשוות בין מודל ארגוני לבין מודל חברתי-תרבותי מציגים ממצאים סותרים. פיין ואנדרטון (Fain & Anderton, 1987) מצאו כי יכולת הניבוי של מודל ארגוני עולה על יכולת הניבוי של המודל החברתי-תרבותי, ואילו ממצאי מחקרם של ג'וטק ומורש (Gutek & Morash, 1982) מצביעים על מגמה הפוכה.

6. ה. מודל אינטגרטיבי

ייחודו של המודל האינטגרטיבי (O'Hare, & O'Donohue, 1998) בכך שהוא מאגד בתוכו את המרכיבים הרלבנטיים מתוך ארבעת המודלים שתוארו לעיל. לפי המודל האינטגרטיבי, ניתן להבחין בין ארבעה סוגים של תנאים מוקדמים להיווצרותה של ההטרדה המינית: מניעים להטרדה, יכולת להתגבר על עכבות פנימיים, הזדמנות שמאפשרת להתגבר על מכשולים חיצוניים, והזדמנות או יכולת להתגבר על התנגדות של קורבן פוטנציאלי.

המודל האינטגרטיבי מציג 4 תנאים להתרחשות ההטרדה המינית:

1. מניע להטרדה מינית
2. יכולת להתגבר על העכבות הפנימיים
3. יכולת להתגבר על העכבות החיצוניים
4. יכולת להתגבר על התנגדות הקורבן

תנאי ראשון להתרחשות הטרדה מינית מתייחס למניעים שבבסיס ההטרדה. ממצאי מחקרים שבדקו מניעים להטרדה מינית מצביעים שקיימים מגוון גורמים שעלולים להניע גברים להטריד מינית: צורך מופרז בשליטה, עוררות מינית סוטה, אמונות סקסיסטיות, תפיסות מוגזמות ומעוותות לגבי תפקידי מין וכעס כלפי נשים (שם). אי לכך, תוכניות למניעת הטרדה מינית צריכות להתמקד בפיתוח אמפתיה כלפי קורבנות, הבהרת חוסר מוסריותה של ההטרדה, שינוי מיתוסים של הטרדה מינית, ושינוי בתפיסות לגבי התוצאות המצופות של הטרדה מינית (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998).

תנאי שני, לפי המודל האינטגרטיבי, הוא הפחתה בעכבות פנימיים. תנאי מקדים זה מתייחס אל יכולת של מטריד פוטנציאלי להתגבר על עכבות שבדרך כלל מונעים מבני אדם מלפעול על-פי הדחפים האסורים. פחד מענישה, מאובדן מקום העבודה ומפגיעה במוניטין, עשויים להוות גורם מעכב בפני הטרדה מינית. אולם, ישנם בני אדם נעדרי עכבות פנימיים, כגון בעלי הפרעת אישיות אנטי-סוציאלית. בנוסף ישנם מקרים בהם התנהגות מטרידה מונעת על-ידי משיכה מינית, ולא דווקא על-ידי רצון לפגוע ולהשפיל. במקרים אלה אין חשיבות לגורמים מסירי עכבות. יחד עם זאת במקרים בהם מדובר באנשים, בעלי עכבות, קיומם של מניעים בלבד לא מהווה תנאי מספיק בכדי להביא להתנהגות מטרידה (שם).

תנאי שלישי של התגברות על עכבות חיצוניים מתייחס אל גורמים מצביים, אשר יכולים למנוע או לעודד התרחשות מקרי הטרדה מינית. בולמים חיצוניים אלה מתקיימים בשלושה רבדים: חברתי-תרבותי, ארגוני וסביבת עבודה מיידית. קיומם של תהליכי הגשת תלונה מוגדרים הוא דוגמא לבולם חיצוני ברמה ארגונית (שם). לראיה, נתונים מחקריים מראים שקורבנות הטרדה מינית מאופיינים במודעות נמוכה לתהליכי הגשת תלונה במקום העבודה (O'Hare, & O'Donohue, 1998). מכאן נובע שקביעת מנגנונים ותהליכים להגשת תלונה, והעלאת מודעות העובדים לקיומם מהווה צעד חשוב במניעת תופעת הטרדה המינית (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998).

משתנה נוסף, שפועל כגורם חיצוני בולם ומעכב, הוא אקלים ארגוני של יחסי עבודה במסגרת התפקיד. נשים שעובדות בארגונים בהם יחסי עבודה חורגים ממסגרת התפקיד, מדווחות יותר על מקרי הטרדה מינית, מאשר נשים שעובדות בארגונים שמאופיינים ביחסי עבודה מקצועיים. אקלים ארגוני של יחסי עבודה

לא מקצועיים מאופיין בשימוש במילים גסות, שימוש באלכוהול במסגרת העבודה, ביצוע עבודות שלא כלולות בדרישות התפקיד של העובד (למשל ניקיון המשרד, קניית מצרכים וכו'), ביטוי רגשות לא נאותים והתפרצויות מצד העובדים, וניצול משאבים ארגוניים (זמן, ציוד משרדי, טלפונים ועוד) לצרכים אישיים. בהתאם לכך, שמירה על יחסי עבודה מקצועיים עשויה להוות גורם ממתן ומצמצם בהתייחס להטרדות מיניות.

שמירה על אווירה מקצועית במקום העבודה תורמת למניעת הטרדות מיניות.

מאפיין ארגוני נוסף שעשוי למנוע הטרדות מיניות הוא דחיית התנהגויות סקסיסטיות במקומות עבודה. בארגונים בהם אין סובלנות כלפי התנהגויות סקסיסטיות, קיימת סבירות נמוכה יותר להתרחשות של הטרדה מינית. בארגונים, בהם נשים לא מתקבלות כשוות מבחינה מקצועית לגברים, בהם נלקח בחשבון מגדר המועמד בתהליכי קבלה לעבודה וחלוקת משרות בארגונים, נוצר אקלים ארגוני המאפשר השפלה וניצול של נשים באמצעות הטרדה מינית. בנוסף, כפי שמשמע ממודל חברתי-תרבותי, חוסר איזון מספרי בין גברים ונשים, שנוצר כתוצאה מאפליה על רקע מיני, מהווה קרקע מכינה להתרחשות הטרדות מיניות. מכאן נובע, ששמירה על שוויון בין גברים ונשים ומניעת אפליה על רקע מיני מהווים צעדים חשובים במניעת הטרדות מיניות.

**שמירה על שוויון בין גברים ונשים ומניעת אווירה סקסיסטית
מסייעות במניעת הטרדה מינית.**

מרכיב רביעי במודל האינטגרטיבי מתייחס להתגברות על התנגדות הקורבן. מרכיב זה מדגיש את חשיבות התפקיד של עמדות והתנהגויות של נשים ומעמדן הארגוני במניעת הטרדה מינית. מודל זה מניח שנשים אשר דוחות תפיסות סטראוטיפיות (ראייה של אישה כפסיבית וכאובייקט מיני), שמודעות לתופעת ההטרדה המינית, ובעלות מעמד ארגוני גבוה, חוות פחות אירועים של הטרדה מינית. נשים כאלו יודעות לזהות התנהגויות מטרידות, להגיב ולהדוף התנהגויות אלה. בנוסף, יתכן שנשים אלו מקרינות עוצמה אישית, גורם שיכול להתיע מטרידים פוטנציאליים.

העלאת מודעות לסוגיית ההטרדה המינית מאפשרת צמצום היקפי התופעה.

לסיכום, מודל אינטגרטיבי הוא מודל רב-גורמי, שמתייחס למאפייני המטריד, מאפייני הקורבן ומאפייני הסביבה. מודל זה מעניק הסבר מקיף למורכבות תופעת ההטרדה המינית וטומן בחובו בסיס לבניית מודלים אופרטיביים לצמצום ומניעת הטרדות מיניות בארגונים (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998).

7. השלכותיה של הטרדה מינית

ממצאי מחקרים אפידמולוגים מצביעים על כך שהטרדה מינית היא בעיה חברתית חמורה, שדורשת התייחסות מחקרית, מקצועית וחברתית. ממצאי מחקרים שבחנו את השלכותיה של תופעה זו מוסיפים נימוקים לצורך לפעול למניעת הטרדה מינית. מחקרים אלה מצביעים על כך שתוצאות ההטרדה המינית הן חמורות הן לגבי ארגונים והן לגבי הקורבנות. ההליך המשפטי או המנהלי כתוצאה ישירה של הטרדה מינית מהווה פגיעה בפעילות הארגונית ולעתים אף ברווחיותם של הארגונים. עם זאת, ההשלכות הסמויות עלולות להיות אף חמורות יותר (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998).

7. א. השפעותיה של הטרדה מינית על הקורבן

השפעות פסיכו-סומטיות

תופעת הטרדה המינית מאופיינת בהשפעה שלילית במיוחד על קורבנותיה, וזאת מאחר והטרדה מינית היא פלישה למרחב פסיכולוגי ופיזיולוגי של המוטרד/ת (Wilson, 2000). התנהגות כזו יוצרת סביבה עוינת לקורבנות, והשפעתה עלולה להיות הרסנית. בדרך כלל, התגובה הראשונה היא בלבול, ספקות עצמיים והאשמה עצמית (Charney & Russel, 1994), כאשר הקורבנות אינם בטוחים באם תפיסתם את ההתנהגות נכונה, ובאם אכן הכוונה של המטריד/ה היא שלילית ("אולי הוא/היא מנסה להתחיל איתי?"). לאחר מכן, כשהמעגל מתרחב ויותר אנשים עדים להטרדה, קורבנות סובלים מתגובה חברתית שלילית וייחוס אשמה כלפיהם (Martin & Guadagno, 1999). בשלב מאוחר יותר, כפי שמצאה Fitzgerald (1993), כ- 90% מהקורבנות סובלים ממצוקה נפשית כלשהי בעקבות הטרדה, כאשר נמצא קשר בין סוג וחומרת הסימפטומים לבין חומרת הטרדה.

כ- 90% מקורבנות הטרדה מינית סובלים ממצוקה נפשית כלשהי עקב הטרדה.

על פי הספרות, הטרדה מינית עלולה להוות גורם למחלות (Paludi, 1990; Koss, 1990), למצבי רוח שליליים, לקשיים בריכוז ולרמות גבוהות של מתח נפשי (Barling et al., 1996; Jensen & Gutek, 1982; Crull, 1982). במחקר

של לוי וסטוארט (Loy & Stewart, 1984) נמצא שכשבעים אחוז מהנשים, שדווחו על הטרדה מינית, סבלו מסימפטומים של מצוקה נפשית ופיזית כתוצאה מההטרדה. מבין הסימפטומים נכללים עצבנות, אי-שקט, התפרצויות כעס, בכי בלתי נשלט, נדודי שינה, ירידה במשקל, בעיות במערכת העיכול.

השפעות על תפקוד מקצועי

נתוני מחקרים שנערכו בארה"ב, מצביעים על כך שאחת מתוך כל עשר נשים עוזבות את מקום העבודה כתוצאה מהטרדה מינית. חלק מהנשים, שמתפטרות או מפוטרות כתוצאה מהטרדה מינית, אינן מצליחות ולעתים אף אינן מעוניינות למצוא עבודה בתחום בו הן עבדו. כך ההטרדה המינית עלולה "לטרפד" קריירה או לאלץ את המוטרת לעבוד תמורת שכר נמוך יותר ובמקום עבודה עם אפשרויות קידום מוגבלות (Gutek & Koss, 1993).

השפעותיה הנוספות של הטרדה מינית עלולים להתבטא בטיב מערכות היחסים ואינטראקציות חברתיות של המוטרת עם עמיתה בארגון (DiTomaso, 1989), כמו כן הטרדה מינית פוגעת בשביעות הרצון ממקום העבודה ומידת המחויבות לארגון. הטרדה מינית פוגעת במוטיבציה ויוצרת דחייה וכעס כלפי מקום העבודה (Gutek & Koss, 1993).

בנוסף לפגיעה בהתקדמות מקצועית של הקורבן, הטרדה מינית פוגעת במידת המחויבות של הקורבן לארגון ויוצרת ירידה במוטיבציה.

בהתייחס להשפעותיה של ההטרדה המינית על יעילות העבודה בארגון הממצאים אינם חד-משמעיים. במחקרו של קרול (Crull, 1982) נמצא ששני שלישי מהנשים, שהוטרו מינית, דיווחו כי איכות עבודתן נפגמה כתוצאה מבעיות בריכוז במהלך התקופה בה הן הוטרו. רובן השקיעו מאמצים רבים בניסיון להתרחק ולהתחמק מהמטרד. מאמצים אלה מנעו מהן מלבצע את עבודתן כהלכה. חלק גדול מהנשים שהוטרו דווחו על ביקורת ונקמנות, שהופיעו כתוצאה מסירובן לשתף פעולה מבחינה מינית, וגרמו להן לפקפק ביכולות ובהישגים מקצועיים שלהן. 63% מהמשיבות דווחו על סימפטומים של עייפות, כאבי ראש ובחילות כתוצאה מהטרדה מינית. אולם במחקר אחר נמצא שלהטרדה מינית הייתה השפעה מינימלית על מידת היעילות שלהן (Gruber & Bjorn, 1982). ואומנם, יתכן

שהטרדה מינית לא בהכרח פוגעת במידת השקדנות והמאמץ של הקורבן, עם זאת ככל הנראה העדר תמיכה חברתית במקום העבודה והפרעות מצד המטריד משפיעים באופן עקיף על מידת היעילות של הקורבן (DiTomaso, 1989).

הטרדה מינית פוגעת באיכות העבודה ובתפוקה של הקורבן.

השפעות חברתיות - תגובה חברתית כלפי קורבנות הטרדה מינית

לעתים קרובות בנוסף לסבל שנגרם עקב הטרדה, חווים קורבנות הטרדה המינית תגובות של האשמה, השפלה, התעלמות והתרחקות מצד החברה, כולל רשויות אכיפת החוק (Ryan, 1976). לתגובת אלה כלפי קורבן הטרדה יש משקל רב הן בתהליכים משפטיים והן בטיפול בקורבנות (Valentine-French & Radtke, 1989). עם זאת, מעטים הם המחקרים שבחנו את הגורמים שמשפיעים על התגובה החברתית (De Judicibus & McCade, 2001).

אומנם המודעות לתופעת הטרדה המינית גברה, עם זאת אישה שמנסה לטעון כי הוטרדה מינית עדיין ניצבת בפני חברה, בה חלוקת העוצמה מוטה לטובת הגברים. כידוע חברות, בהן נשים נמצאות בעמדה נחותה, אינן מאופיינות בהבנת רגישות הקורבן כלפי התנהגויות הטרדה מינית (Mazer & Percival, 1989; Popovich, Licata, Nokovich, Martelli, & Zoloty, 1986). גם כאשר קיימת הסכמה לגבי הגדרת התנהגויות הטרדה מינית, עדיין אין קונצנזוס לגבי מהי התגובה המתאימה להתנהגויות אלה (Baugh, 1997).

חברה, שמאופיינת בחלוקת העוצמה מוטה לטובת הגברים, אינה שותפה לרגישות של קורבנות הטרדה מינית ביחס להתנהגויות מטרידות.

על מנת להגדיר התנהגות כהטרדה מינית, המתלוננת צריכה להראות כי מדובר בהתנהגות מינית בלתי-רצויה. במקביל, כפי שמראים המחקרים, קיימים מספר גורמים שמפחיתים בחומרה הנתפסת של התנהגות מטרידה ואף מציגים אותה כהתנהגות שהייתה רצויה על-ידי הקורבן (Baugh, 1997). מבין הגורמים הללו

נכללים מאפייני קורבן, מאפיינים נסיבתיים ומאפייני המעריכים, ששופטים את המקרה (Bell, Kuriloff & Lottes, 1994).

בהתייחס למאפייני הקורבן, מחקרים בחנו משתנים כמו אופן הלבוש, שימוש באיפור, אופן התגובה להתנהגויות מטרידות ואוריינטציה פמיניסטית. לגבי המאפיינים הנסיבתיים נבדקו הבדלי סטטוס בין הקורבן והמטריד, קיומה של תחרות מקצועית בין הקורבן והמטריד, ועבר רומנטי משותף. בנוסף נבדק כיצד מידת החומרה של ההתנהגות המטרידה ומידת הנחישות והעקשנות של המטריד משפיעים על הגדרתם של התנהגויות כהטרדה מינית (Baugh, 1997).

גנסון וגוטק (Jensen & Gutek, 1982) מצאו שגברים נוטים יותר להאשים קורבנות הטרדה מינית מאשר נשים. כך למשל יותר גברים, בהשוואה לנשים, הסכימו עם המשפט "אישה מקבלת הצעה מינית בעבודה, בדרך כלל בגלל שהיא עשתה משהו שהביא לכך". ממצא נוסף שעלה מתוך המחקר הראה שנשים שחו הטרדה מינית נטו פחות להאשמת הקורבן, מאשר נשים שלא חוו הטרדה. ההסבר לממצא זה נעוץ לדעת גנסון וגוטק בתיאורית הייחוס ההגנתי של שייבר (Shaver, 1970), על-פיה אנשים שמרגישים כי קיים דמיון בינם לבין הקורבן, נוטים פחות לייחס לקורבן אחריות ואשמה. כך במחקרם של גנסון וגוטק (Jensen & Gutek, 1982) נשים, שחו הטרדה מינית, הרגישו שקיים דמיון בין לבין הקורבן, שתוארה במחקר, וייחסו לה פחות אחריות ואשמה. בנוסף נמצא שנבדקים, בעלי עמדות סקסיסטיות מייחסים יותר אשמה לקורבן, מאשר בעלי עמדות פמיניסטיות. גם מחקרם של וולנטין-פרנץ' ורדטקה (Valentine-French & Radtke, 1989) ובמחקרם של גודיסיבוס ומקקייב (De Judicibus & McCabe, 2001) נמצאו ממצאים דומים: גברים האשימו קורבנות הטרדה מינית יותר מאשר נשים, ובעלי עמדות סקסיסטיות מסורתיות ייחסו לקורבן יותר אשמה ואחריות מאשר בעלי עמדות יותר פמיניסטיות. כמו כן, נמצא במחקרם של וולנטין-פרנץ' ורדטקה (Valentine-French & Radtke, 1989) שנשים מייחסות יותר אחריות לתוקף מאשר גברים.

- גברים נוטים יותר להאשמת קורבנות הטרדה מינית מאשר נשים.
- נשים שחוו בעצמן הטרדה מינית מאשימות את הקורבנות פחות מאשר נשים שלא הוטרו.
- גברים מייחסים לתוקף פחות אחריות מאשר נשים.

חשוב לציין שמחקרים אלו בחנו גורמים שמשפיעים על תגובה חברתית באמצעות תיאורי מקרה "פשוטים", תוך מניפולציה של גורם אחד או שניים לכל היותר. לעומת זאת במסגרת ארגונית המציאות הנה מורכבת יותר. מציאות זו מחייבת בחינה של ההקשר שבו מתרחשת הטרדה מינית בכללותו (Baugh, 1997). במסגרות ארגוניות קיימת ציפייה מנשים שילמדו כיצד להתמודד עם התנהגות מינית. במידה ואישה לא מצליחה להתמודד בעצמה עם התנהגות מינית שמופנית כלפיה – ערכה המקצועי והאישי יורדים בעיני הסביבה. כמו כן, כשאישה מגדירה התנהגות כהטרדה מינית ומתחילה בהליכים רשמיים להפסקתה היא עלולה להיתקל בתגובה חברתית שלילית. הסביבה עלולה להתייחס אליה כאל גורם בעיתי, במקום לראות את ההטרדה והמטריד כ"בעיה". למעשה, לעתים קרובות מי שמתלונן על הטרדה מינית בארגון נתפס כגורם לבעיה ולא ההתנהגות שהביאה לתלונה (Baugh, 1997). בנוסף ככל שקורבנות הטרדה מינית יותר נחויים ברצונם "למצות את הדין עד תום", כך התגובה החברתית כלפיהם שלילית יותר (DuBois et al., 1999).

החברה מצפה מאישה לדעת להתמודד עם התנהגות מינית. כאשר אישה מחליטה להתלונן על הטרדה מינית קיימת הפחתה בערכה המקצועי והאישי.

נשים רבות הפנימו את המסר שהן אלה שאחראיות להתמודדות עם התנהגויות מיניות. הפנמה זו באה לידי ביטוי באמונות כמו "נשים מזמינות תגובות מיניות באמצעות הלבוש שלהן", או "התנהגות מקצועית ורשמית מונעת כל מיני רמזים ומאפשרת לאישה להיות 'אחד' מהם". בנוסף לכך שנשים נתפסות כאחריות להתרחשות הטרדה מינית, הסביבה רואה בהן אחריות לתוצאות השליליות של הגשת התלונה. אחת התגובות השכיחות היא שהקורבן "ביקשה את זה" ושתלונתה "הרסה חיים של איש טוב" (Collins & Blodgett, 1981).

קורבנות חווים יחס שלילי על כך שהם מחליטים לפתוח בהליכים רשמיים, אשר פוגעים במטריד, זאת בנוסף לייחוס אחריות על עצם התרחשות ההטרדה.

מנקודת מבט של חברה, בעלת חלוקת עוצמה מוטה לטובת הגברים, אישה שמחליטה להתלונן על הטרדה מינית, אכן מהווה גורם בעייתי. הרי מדובר באישה בעלת אמונות שמנוגדות לטבע האדם, והן אלה שגורמות לה להתלונן בתגובה על התנהגות מינית כלפיה. בחברה מסוג זה הטרדה מינית היא תוצר של אי-הבנה, ולא בעיה מוסרית של שימוש לרעה בכוח ועוצמה (Augh, 1997). ואכן, כל עוד מתקיימות עמדות מסוג זה, תתקיים הטרדה מינית. ההתמקדות בקורבן, ולא בהתנהגות מטרידה או בגורמים ארגוניים, אשר מעודדים התנהגות זו, מסייעת לשמור על כוחם של גברים. כל עוד הקורבן נחשב לבעיה ולא ההתנהגות המטרידה, קורבנות יחששו מלהתחיל בהליכים רשמיים ואף ימנעו להגדיר התנהגות זו כהטרדה. אי-לכך הנטייה להאשמת קורבנות הטרדה מינית משמרת, למעשה, קיומה של הטרדה מינית (שם).

7. ב. השלכות ארגוניות של הטרדה המינית

סקירת ספרות מצביעה על כך שההתייחסות המחקרית לנושא של השלכות הטרדה המינית על ארגונים לוקה בחסר (Gutek & Koss, 1993). בניסיון להסביר העדר התייחסות מחקרית לנושא זה, יש הטוענים כי הטרדה מינית אינה משפיעה על ארגונים, או לפחות אין לה השפעה שלילית עליהם. הטענה היא ש"אילו הטרדה מינית הייתה משפיעה ופוגעת ביעילות ארגונית, הרי הארגונים כבר מזמן היו אוסרים על התנהגויות הטרדה". טענה זו תואמת את הגישה הביולוגית, שרואה את הטרדה המינית כחלק מתהליך טבעי של משיכה הדדית בין גברים ונשים (Tangri, Burt & Johnson, 1982). ואכן המחקרים שבחנו באם הטרדה מינית נחשבת לבעיה חמורה מבחינה ארגונית מראים ממצאים סותרים. חלק מהמחקרים מצביעים על כך שפחות מ- 5% רואים בהטרדה מינית בעיה, ואילו מחקרים אחרים מצביעים ש 56% מהגברים ו- 72% מהנשים במדגם ציינו כי הטרדה מינית היא בעיה "חמורה" או "חמורה מאוד" (Gutek & Koss, 1993). אולם ניתן לזהות מגמה של שינוי באופי הממצאים, כאשר מחקרים

עדכניים יותר מצביעים על כך שהטרדה מינית בארגונים נתפסת כבעיה חמורה. ואכן אין ספק שלהטרדה מינית תמיד הייתה השפעה שלילית על הארגונים, אלא שהשפעות אלה היו בלתי נראות, היות והטרדה מינית בעצמה הייתה בלתי נראית, לא מוגדרת ולא מדווחת.

עלויות ארגוניות כתוצאה מהטרדה מינית כוללות תחלופת עובדים, היעדרות, הוצאות רפואיות, תשלום פיצויים, פגיעה באיכות העבודה ובתפוקה והפסדים כספיים עקיפים כתוצאה מירידה במוטיבציה ומחויבות לארגון.

על מנת להעריך היקף עלויות ארגוניות של הטרדה מינית צריך לקחת בחשבון עלויות של היעדרות, הוצאות רפואיות ועלויות התחלופה שקשורים להטרדה מינית. כך למשל במסגרת משרדי הממשל הפדרלי בארה"ב הוצאות בגין תחלופת עובדים בלבד הצביעו על הפסדים ניכרים, וזאת מכיוון שכ- 10% מהנשים במסגרות אלו התפטרו כתוצאה מהטרדה מינית. כמו כן העלויות בגין התוצאות הישירות של הטרדה מינית (היעדרות והוצאות רפואיות) ועלויות בגין תוצאות עקיפות של הטרדה מינית (ירידה במוטיבציה, הפרעות בעבודה, ירידה בתחושת המחויבות לארגון) גם הם מצביעים על הפסדים ניכרים לארגון (U. S. Merit System Protection Board, 1981).

כיום ברוב הארגונים הגדולים קיימת מדיניות לגבי הטרדה מינית ותהליך לטיפול בתלונות על ההטרדה. בהתאם לדוחות של משרד הפנים האמריקאי (Bureau of National Affairs, 1987), 97% מהארגונים במדגם פיתחו מדיניות לטיפול בתופעת ההטרדה המינית, כאשר רובם יזמו מדיניות בנושא בעקבות פרסום הנחיות לגבי הטרדה מינית מטעם "הוועדה לשוויון ההזדמנויות בתעסוקה". עם זאת, ארגונים רבים עדיין מתקשים ביישום המדיניות, ותהליכי הטיפול בהטרדות מיניות עדיין אינם משביעי רצון. כך לראיה, במחצית הארגונים במדגם נאמר לקורבן ההטרדה לפנות אל הבוס הישיר לקבלת סיוע, כאשר הבוס הישיר הוא זה שמטריד אותה (Gutek, 1985).

תחום נוסף שאינו זוכה להתייחסות מחקרית מספקת קשור לתגובות הארגון לתלונות רשמיות על הטרדה מינית. הפיתוי להתעלם או לדחות את הטיפול בתלונה הנו גדול. רבים מהמנהלים ובעלי הסמכות מתקשים לטפל בסוגיות

רגישות כמו הטרדה מינית, לכן גם מנהלים בעלי כוונות טובות עלולים לטפל בתלונה באופן לקוי. בנוסף, גילוי מקרי הטרדה מינית מביך עבור הארגונים. כתוצאה מנהלים של ארגונים רבים מעדיפים לדחות דיווחים על הטרדה מינית, וזאת למרות שדחייה והתעלמות עלולים לפגוע בארגון יותר מאשר התמודדות ישירה עם התלונה (Guttek & Koss, 1993).

7. ג. השלכות הטרדה מינית בארגונים צבאיים

תשומת לב מועטה בלבד הופנתה לנושא של קורבנות הטרדה מינית בארגונים צבאיים, לכן רק מחקרים ספורים (Magley, Waldo, Drasgow & Fitzgerald, 1998, Pryor, 1995, Wolfe et al., 1998) בחנו את השלכותיה של הטרדה מינית על החיילים החיילות. כתוצאה מכך עדיין לא ברורות השפעותיה של טראומה מינית על החיילים והחיילות, ומהן השלכותיה בהשוואה לסוגי טראומות אחרות, כגון הלם קרב (Wolfe et al., 1998).

מתוך המחקרים המעטים שכן בחנו סוגיות בנושא זה, עולה תמונה מורכבת ורב-ממדית. במחקר של פריור (Pryor, 1995), שבחן השפעות ההטרדה המינית על נשים שמשרתות בצבא ארה"ב, נמצא שלהטרדה מינית השלכות פסיכולוגיות הן בתחום המקצועי והן בתחום חיי הפרט. בהתייחס להשפעותיה של ההטרדה בתחום המקצועי, נמצא קשר בין סטטוס ארגוני של המטריד לבין הפגיעה בתפקוד המקצועי. הבדלי סטטוס בין המטריד למוטרדת היו גורם מנבא של ירידה ביעילות מקצועית והתפתחות עמדות שליליות כלפי הארגון. לעומת זאת, חומרת ההטרדה הייתה גורם מנבא להתפתחות בעיות בחיי הפרט של הקורבן. ככל שההטרדה הייתה חמורה יותר, כך גדלה הסבירות להתפתחותן של בעיות רגשיות ובעיות במשפחה של הקורבן.

מחקרם של מגלי ושותפיו (Magley et al., 1999) בחן השפעות של ההטרדה המינית בתחומי עבודה, בריאות פיזית ובריאות נפשית, תוך השוואה בין גברים ונשים המשרתים בצבא ארה"ב. ממצאי מחקרם מראים שלהטרדה מינית בארגון צבאי השפעות ניכרות על הפרטים בארגון, על השירות ועל המוכנות הצבאית של החיילים והחיילות. קורבנות הטרדה המינית היו פחות שבעי רצון ביחס לתפקידם, ביחס לעמיתיהם ולגבי מפקדיהם. הם הפגינו פחות מחויבות לצבא

ויעילותם המקצועית ירדה. אפילו רמות נמוכות של הטרדה מינית השפיעו שלילית על שביעות רצון ויעילות.

ממצאי מחקר זה (Magley et al., 1999) הראו שלהטרדה מינית הייתה השפעה רבה ביותר על המצב הנפשי של הנשים במחקר. נשים, שבמסגרת שירותן היו קורבנות להטרדה מינית, נטו, באופן משמעותי, לחוות יותר חרדות ודיכאוניות. בעיות רגשיות אלו הביאו לירידה ביעילות מקצועית: הפחתה בשעות העבודה, ירידה ברמות הערנות בעבודה, וירידה ברמות הזהירות. במקביל נשים אלו נטו לדווח על בעיות בריאות רבות יותר, שביעות רצון בריאותית נמוכה יותר ונטו לדווח במידה רבה יותר כי בריאותם הירודה השפיעה על תפקודן המקצועי (שם). בהתייחס להשוואה בין גברים ונשים, נמצא שהשלכות הטרדה מינית בצבא לגבי גברים היו דומות להשלכותיה לגבי נשים. עם זאת, חשוב לציין כי מאחר ושכיחות הטרדה מינית כלפי נשים היא רבה יותר, הרי תופעה זו מהווה בעיה חמורה יותר עבור הנשים בצבא לעומת הגברים. בנוסף, הטרדה מינית כלפי נשים שונה במובנים מסוימים מזו שמופנית כלפי גברים. לדוגמא, תמונות פורנוגרפיות ובדיחות גסות על נשים עלולות לפגוע בגברים, עם זאת בדרך כלל אין הגברים מהווים מטרה להתנהגויות אלה. מכיוון שהתנהגויות מטרידות מסוג זה אינן מאיימות על הגברים, עולה השאלה האם זה לגיטימי לומר שהתנהגויות אלה יוצרות סביבת עבודה עוינת עבור גברים בארגון. יתכן, שכשמדובר בהטרדה מינית של גברים, לא מדובר בתחושה של סביבת עבודה עוינת, אלא מצבים בהם הגבריות והאוריינטציה המינית של הגבר המוטרד מאותגרות (שם).

מחקר נוסף, שהתייחס להשלכותיה של הטרדה מינית בצבא בחן את הקשר בין הטרדה מינית וקורבנות הטרדה מינית בצבא לבין סימפטומים של הפרעה פוסט-טראומטית (PTSD – Post-Traumatic Stress Disorder) (Wolfe et al., 1998). המחקר נערך בקרב חיילות ששירתו במפרץ הפרסי במהלך מלחמת המפרץ. במחקר זה נערכה השוואה בין השפעות תקיפה מינית (אונס וניסיון לאונס) לבין השפעות הטרדה מינית פיזית (ליטופים, נגיעות, התחקויות וחיבוקים בלתי רצויים). ממצאי המחקר מצביעים על קשר בין חומרת אירועי הטרדה מינית ושכיחותם לבין התפתחות סימפטומים פוסט-טראומטיים. בהתייחס להשוואה בין השפעתה של טראומה, כתוצאה מהטרדה מינית, לבין השפעת טראומה, שנובעת כתוצאה מחשיפה ללחימה, נמצא שאצל נשים, שהוטרדו מינית, רמות

הסימפטומים של PTSD היו דומות לרמות הסימפטומים אצל לוחמים לאחר השתתפותם במלחמה.

היות והטרדה מינית הנה תופעה שכיחה מאוד בארגונים צבאיים, ובמיוחד כלפי נשים שמשרתות בארגונים אלה, חשוב להעמיק את הבנת ההשפעות של הטרדה מינית. הספרות המחקרית שעוסקת בנושא זה לוקה בחסר, והתמונה עדיין אינה ברורה גם לגבי אופי ההשפעות וגם לגבי גורמים ארגוניים ואישיותיים שמגבירים או מפחיתים את הסימפטומים שחווים הקורבנות.

8. צבא בראייה של מוסד טוטלי

בבואנו לבחון את תופעת ההטרדה המינית בארגונים צבאיים, בכלל, ובצה"ל, בפרט, חשוב להתייחס לגורמים שמאפיינים ארגונים צבאיים. זאת, על מנת לאפשר הבנה מעמיקה יותר של סוגיות שקשורות להטרדה מינית, כפי שהיא באה לידי ביטוי בארגונים צבאיים. אחד ההיבטים הסוציולוגיים-ארגוניים שבא לידי ביטוי בארגונים צבאיים קשור למאפיינים של מוסדות טוטליים. גופמן (Goffman, 1961) שהציג לראשונה את הרעיון של מוסד טוטלי, טען שארגונים צבאיים משתייכים לקבוצת מוסדות טוטליים, שנוצרו לשם ביצוע משימות אינסטרומנטליות. קיימים מספר גורמים שמאפיינים מוסדות טוטליים, יחד עם זאת, גופמן הדגיש שמאפיינים אלה אינם ייחודיים לארגונים מסוימים ואין הם משותפים, בהכרח, לכל המוסדות הטוטליים. כך ניתן למצוא חלק ממאפיינים אלה גם בארגונים שאינם מוגדרים כמוסד טוטלי. בנוסף לא כל המאפיינים שמוזכרים במודל של גופמן רלבנטיים לארגונים צבאיים בכלל ולצה"ל בפרט. ההתייחסות כאן תהיה רק למאפיינים רלוונטיים להבנת התהליכים שמתרחשים בארגונים צבאיים, תוך בחינת התאמתם למציאות המאפיינת את צה"ל.

מידת הטוטליות משתנה מארגון לארגון. כך גם ניתן למצוא הבדלים בין היחידות השונות בארגון בעוצמת הביטוי של המאפיינים של מוסד טוטלי.

חשוב להדגיש כי אחד המאפיינים הבולטים של התארגנות חברתית בחברה מודרנית (אזרחית) הוא הנטייה של בני אדם להפריד בין תחומי החיים השונים (מנוחה, בילוי, עבודה) באמצעות הפרדה בין המקומות בהם פעילויות אלה מתקיימות. מקומות אלה נבדלים זה מזה במערך חברתי, משתייכים לסמכויות שונות ובדרך כלל נעדרים זיקה הדדית. כמו כן, לא מדובר בתוכנית-על מחושבת המקשרת בין שלושת תחומי החיים. לעומת זאת, מוסדות טוטליים בכלל, וארגונים צבאיים בפרט, מאופיינים בהעדר הפרדה בין תחומי חיים אלה. ראשית, כל הפעולות שקשורות למנוחה, לבילוי ולעבודה מתרחשים במקום אחד ותחת סמכות אחת. שנית, הפעולות שקשורות לכל שלב ושלב בשגרת היום מתבצעות בחברתם של מספר גדול מחברי הארגון, כאשר כולם מקבלים יחס דומה ומתבקשים לבצע פעולות דומות. שלישית, כל השלבים בשגרת היום מתוכננים בקפידה, כאשר הפעילויות בכל שלב ושלב מונחות מלמעלה באמצעות מערכת

של כללים פורמליים ומערך של בעלי סמכויות. בנוסף, תכנים של הפעילויות שמרכיבות את שגרת היום נמצאים בזיקה הדדית בהיותם חלק מתוכנית-על, שנבנתה על מנת להשיג יעדים רשמיים של המוסד (Goffman, 1961).

מאפיין בולט של מוסד טוטלי הוא העדר הפרדה בין תחומי חיים שונים :
מנוחה, בילוי ועבודה.

בהתייחס לצה"ל, חשוב להדגיש שמאפיין זה של העדר הפרדה בין תחומי חיים אינו בא לידי ביטוי במידה וזהה בכל היחידות. כך, בבסיסים פתוחים קיימת מידה רבה של הפרדה בין תחומי החיים. החיילים בבסיסים אלה חוזרים לנוח לביתם, ואף מבלים במקומות בילוי מחוץ לבסיס. לעומת זאת, בבסיסים סגורים, העדר ההפרדה בין תחומי החיים יותר בולט.

מאפיין נוסף של מוסד טוטלי, שביטוי ניתן לזיהוי בארגונים צבאים, מתייחס לאופייה של מערכת היחסים שבין הממונים לבין הפקודים. גופמן (Goffman, 1961) מצייין כי במוסד טוטלי ניהול הפרטים בארגון נעשה באמצעות קיבוצם לקבוצות גדולות. כך קבוצות גדולות של פרטים מנוהלות על-ידי קבוצה מצומצמת של בעלי הסמכות. מאפיין זה מעניק לתפקידם העיקרי של בעלי הסמכות אופי של מעקב ולא של הנחייה או בדיקות אקראיות (כמו במערכת יחסים מעביד-עובד). כלומר תפקידם העיקרי הוא בדיקה באם הפרט ביצע את מה שנאמר לו. הפרה של פקודות היא נדירה ובלטת מול ציות מתמיד של הרב. בנוסף, לפי גופמן, במוסד טוטלי קיימים הפרדה וריחוק חברתי בין קבוצת הממונים לבין הפקודים. כל קבוצה תופסת את הקבוצה השנייה במושגים צרים וסטראוטיפיים. הממונים רואים את הפקודים כמרירים, ערמומיים, 'תחמננים' ולא ראויים לאמון. ואילו הפקודים רואים את המפקדים כמתנשאים, כנוהגים ביד קשה ומרושעים. אמנם מבחינה כמותית הפקודים מייצגים את הרוב, לעומת זאת מבחינה איכותית בעלי הסמכות נוטים לחוש עליונות וצדקנות, ואילו פקודים נוטים לחוש תחושות נחיתות, חולשה, ואשמה (Goffman, 1961).

מוסד טוטלי מאופיין בהפרדה וריחוק חברתיים בין קבוצת הממונים לבין קבוצת הפקודים.

מאפיין אחר של מוסד טוטלי, שבולט בארגונים צבאים, הוא קיומה של שליטה על תקשורת בין הפקודים לבין המפקדים ברמות עליונות יותר של סולם הדרגות. שליטה על התקשורת כוללת הן שיחות רגילות והן העברת מידע. עקיפת סמכות מהווה ניסיון מצד הפקודים להתגבר על מחסומים בפני תקשורת חופשית עם מפקדים בדרגים גבוהים. שליטה ומניעת תקשורת חופשית בין הפקודים לבין בעלי הסמכות מעודדת חשיבה סטראוטיפית (Goffman, 1961).

במוסד טוטלי ישנם מחסומים בפני תקשורת חופשית בין הממונים בדרגים גבוהים לבין הפקודים.

מאפיין נוסף, מתייחס למידת הניתוק של הפרטים מהעולם שמחוץ לארגון. גופמן (שם) מציין כי במוסד טוטלי הפקודים מנותקים מהעולם שמחוץ לארגון וממקורות המידע על המתרחש "בחוץ". לעומת זאת, לממונים יש גישה חופשית לעולם שמחוץ לארגון וכך הם נמצאים בעמדה של שליטה על המידע אודות המתרחש שם (שם). בהתייחס למציאות הקיימת בצה"ל קשה לדבר במושגים של ניתוק החיילים מהמתרחש בעולם שמחוץ לצבא. לאורך כל השירות הצבאי החיילים שומרים על הקשר עם העולם שמחוץ לצה"ל.

מאפיין חשוב נוסף של מוסד טוטלי הוא דיכוי העצמיות של הפרט. עם כניסתו של הפרט למוסד טוטלי (בארגון צבאי - גיוס) מתחיל תהליך הדיכוי של עצמיות הפרט. תהליך פסיכולוגי זה מתרחש כתגובה לדרישות פיזיות של הסביבה במוסד טוטלי. למשל בשלב הכניסה לארגון (למשל "שרשרת חיול" בצה"ל) בדרך כלל נעשות מספר פעולות: לקיחת טביעות אצבעות, צילום, בדיקה רפואית, תספורת, מתן מספר, מתן מדים, ושיבוץ בארגון וכו'. תהליך זה ותהליכים אחרים שמאפיינים מוסדות טוטליים פושטים מהפרט סממני זיהוי ייחודיים לו, על מנת להקל על הארגון בניהול ושליטה על הפרט. פעולות אלה מדכאות את העצמיות והייחודיות של הפרט, ומידת האוטונומיה האישית של הפרט במוסד טוטלי מצטמצמת במידה ניכרת.

חשיבות ההכרות עם מאפייני המוסד הטוטלי כפי שהם משתקפים בארגונים צבאים נעוצה בהנחה שהבנה מעמיקה של תופעת ההטרדה המינית וסוגיות הקשורות אליה (תת-דווח, תגובה כלפי הקורבנות וכו') איננה אפשרית מבלי להבין את אופייה של המערכת הארגונית בה מתרחשת ההטרדה.

9. הטרדה מינית בצבא ובארגונים אזרחיים - הדמיון

והשוני

סקירת ספרות בנושא הטרדה מינית בארגונים צבאים מראה כי נושא זה לא זכה כמעט להתייחסות מדעית, אך מעלה מספר סוגיות חשובות. הראשונה מביניהן היא בדבר הסיבות להעדר התייחסות מחקרית מספקת לנושא. הסיבה הראשונה, שעולה על הדעת בניסיון להסביר את מיעוט המחקרים בתחום, היא הימנעותם של ארגונים צבאים מעריכת מחקרים בנושא רגיש כמו הטרדה מינית. עם זאת, פרסומם של מחקרים על הטרדה מינית בצבא ארה"ב וקיומם של מחקרים, שבחנו סוגיה זו בצה"ל, מראים שכנראה אין זו הסיבה האמיתית. סיבה אפשרית נוספת, קשורה לשאלה האם יש אפיונים ייחודיים להטרדה מינית בארגונים צבאיים. שאלה זו, לגבי ייחוד המאפיינים של הטרדה מינית בארגונים צבאים לעומת ארגונים אזרחיים מתייחסת למספר היבטים: היקף התופעה, גורמים שמעודדים/מונעים הטרדות מיניות, והשלכות ארגוניות.

בהתייחס להיקף התופעה, סקירת הספרות לא העלתה מחקרים בהם השוותה שכיחות הטרדות מיניות בארגונים צבאיים לשכיחות התופעה בארגונים אזרחיים. עם זאת, ניתן להשוות בין נתונים קיימים במחקרים שבחנו את תופעת ההטרדה המינית בכל אחד מסוגי ארגונים אלו בנפרד. זאת, תוך זהירות ובדיקה של מערך המחקר וכלי המחקר בכל אחד ממחקרים אלו. השוואת נתונים אלו מעלה ומחזקת את העמדה כי כנראה שאין הבדל משמעותי בין ארגונים צבאים וארגונים אזרחיים בשכיחות הטרדות מיניות. כך למשל, מחקרים שנערכו במוסדות להשכלה גבוהה מראים כי שיעור ההטרדות המיניות נע בין 24% ל- 89% (United States Merit System Protection Board, 1995; Gruber, 1991; Serepca, 1995; Benson & Thompson, 1982). מחקרים על הטרדה מינית במקומות עבודה, אשר התמקדו בעיקר באוכלוסיית הנשים, מעריכים שבין 42% ל- 90% בקרב נשים עובדות חוות הטרדה מינית במקום עבודתן (Baugh, 1997), ומחקרים על הטרדה מינית בארגונים צבאים, כולל ארגונים משטרתיים ומתקני כליאה, מצביעים על כך, ששיעור קורבנות של הטרדה מינית בארגונים אלו נע מ- 15% (Nuutinen, Kauppinen & Kandolin, 1999) עד 92.1% (Circelli, 1998).

על סמך נתונים אלו לא ניתן להצביע על הבדל משמעותי בהיקף תופעת ההטרדה המינית בין ארגונים צבאים לבין ארגונים אזרחיים.

את ההיבט של גורמים מעודדים / מונעים הטרדות מיניות ומידת הייחוד שלהם לגבי ארגונים צבאים יש לבחון בפריזמה של מודלים תיאורטיים שמסבירים את תופעת ההטרדה. לאורך ההיסטוריה ארגונים צבאים היו שייכים לגברים, ושירות צבאי נחשב לתפקיד גברי. בארגונים צבאים גברים מהווים מרכיב מגדרי דומיננטי ובעל עוצמה רבה יותר. גברים מהווים את הרוב בצבא, באופן בולט מחזיקים במשרות הגבוהות ביותר, ובניגוד לנשים יכולים להתגייס לכל חיל ולכל יחידה. נשים, לעומת זאת, מהוות מיעוט בארגונים צבאים ולגבי חלק מהזכויות שלהן עדיין קיימת מחלוקת (Miller, 1997). בנוסף ארגונים צבאים מאופיינים במבנה היררכי מורכב בעל רבדים רבים. מאפיינים אלה, על-פי המודל הארגוני (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998), מסבירים שיעורים גבוהים של הטרדות מיניות. מנתונים אמפיריים עולה ששנים, בדרגים נמוכים בהיררכיה צבאית, נמצאות בקבוצת סיכון גבוהה להטרדה מינית וגם לתקיפה מינית. כלומר פרטים נעדרי הון סוציו-תרבותי וארגוני בארגון צבאי נמצאים בסיכון גבוה להטרדה מינית (Harned et al., 2002).

גורם נוסף, מתייחס למידת הנראות של אותות / סמלים שמאפיינים עובדים חדשים. ככל שנראות זו גדולה יותר, כך גדלה הסכנה שעובדים אלה יוטרדו (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998). משתנה זה קשור, במובן מסוים, למבנה היררכי של ארגון צבאי, ורלבנטי להבנת ההטרדה בארגונים צבאים. זאת מאחר, שהמסורת הצבאית כוללת אלמנטים של ניצול והטרדה של חיילים חדשים. אחת הנגזרות של תופעה זו, של ניצול והטרדת החדשים והחלשים, היא הטרדה מינית.

לגבי הנושא של אקלים ארגוני (O'Donohu, Downs & Yeater, 1998) ניתן לומר, שארגונים צבאים, באופן כללי וצה"ל, בפרט, מאופיינים בדו-ערכיות. מצד אחד, ארגונים צבאים מעודדים התנהגות רשמית ומקצועית בין מפקדים לפקודים (למשל הצדעה). עם זאת, אופי המטלות בארגונים צבאים, עבודה בשעות לא שגרתיות וצורך בשהייה משותפת לתקופות ממושכות, יוצרים אווירה

לא מקצועית ויחסי עבודה שחורגים מגבולות התפקיד, הן בקרב פקודים, והן באינטראקציה בין הפקודים לבין המפקדים.

היבט נוסף של אקלים ארגוני, שמאפיין ארגונים צבאים, הוא אקלים של סובלנות כלפי הטרדה מינית (Harned et al., 2002). סובלנות להטרדה מינית קשורה לעמדות שליליות כלפי נשים ולגבריות (masculinity) נגיטיבית (Rosen & Martin, 1998). ניתן להבין קשר זה בין סובלנות כלפי הטרדה מינית וגבריות נגיטיבית על רקע הסבר תרבותי, לפיו בתת-תרבויות ובתת-חברות שמייחסות לגבריות תכונות כמו קשיחות, דומיננטיות, תוקפנות ותחרותיות, גברים מפתחים עיונות כלפי נשים, וכלפי תכונות נשיות (Malamuth et al. 1991). היות ומתנגדי האינטגרציה בין גברים ונשים בארגונים צבאים טוענים, ששילובן של נשים בצבא "ירכך" את החיילים ויפגע במוכנות צבאית של הלוחמים, ניתן לטעון שהתנהגויות של הטרדה מינית מהוות חלק מפעולות אשרור הגבריות עבור חלק מהגברים בצבא. כך, אי-נכונות לקבל נשים כשוות במסגרת צבאית, קשורה לאווירה של סובלנות כלפי הטרדה מינית (Harned, Ormerod, Palmieri, 1998, Collonsworth & Reed, 2002, Rosen & Martin, 1998).

מאפיינים ארגוניים נוספים, שנמצאו כתורמים לשכיחות ההטרדות המיניות בארגונים צבאים, מתייחסים לתפיסות החיילים והחיילות לגבי מדיניות הארגון בנושא הטרדות מיניות, אופן היישום שלהן, מידת התמיכה הארגונית לקורבנות הטרדה, ומתן הדרכות בנושא הטרדה. ככל שמספרן של פעולות הארגון לצמצום הטרדה המינית גדול יותר, כך שכיחות הטרדות יורדת (Williams, 1999, Fitzgerald, Drasgow, 1999).

מאפיינים של ארגונים צבאיים שמעלים סבירות להטרדה מינית:

- נראות גבוהה של אותות וסמלים שמאפיינים חיילים וחיילות חדשים
- אווירה לא מקצועית וחריגה מגבולות יחסי עבודה
- סובלנות כלפי הטרדה מינית
- שימוש בהטרדה מינית לאשרור הגבריות

ואולם, למרות הבולטות של מאפיינים תרבותיים וארגונים אלה בארגונים צבאים, אין מדובר בתמונה אחידה. על כך מעידים הפערים בין ארגונים צבאים ומשטרתיים במדינות שונות (Brown, 1996), ופערים תוך-ארגונים שעלו במחקר על צבא ארה"ב (Hay & Elig, 1999) בשכיחות התופעה. את ההבדלים בהיקף תופעת ההטרדה המינית בין ארגונים צבאיים במדינות השונות ניתן ליחס להבדלים תרבותיים (Vartia & Hytti, 2002). כך, בהתבסס על מודל חברתי-תרבותי (Tangri et al., 1982), ניתן להניח, שבארגונים צבאיים, במדינות שמאופיינות בתרבות מצויאיסטית, קיימים מכשולים בפני התקדמותן של נשים בארגון, הן במובן המקצועי והן בסולם הדרגות. נשים לא מתקבלות כשוות לגברים מבחינה מקצועית ונושא המגדר משחק תפקיד חשוב בחלוקת המשרות. בהתייחס להבדלים בשיעורי ההטרדות המיניות בין היחידות השונות בצבא, ניתן להניח כי ההסבר נעוץ בשונות ארגונית שמאפיינת ארגונים צבאים. זאת בשל היותם ארגונים בעלי מבנה ארגוני מורכב. מורכבות מבנה ארגוני של צבא יוצר שונות בין יחידות ארגוניות במידת האיזון בין מספר נשים וגברים, בנטייה ליחס חשיבות לאותות וסמלים של מעמד, במידת המקצועיות שמאפיינת יחסי העבודה, במידת הסובלנות כלפי התנהגויות מטרידות ובמאפיינים רבים אחרים. שונות תוך-ארגונית זו, עשויה להסביר את השונות בשכיחות הטרדות מיניות בין היחידות השונות. כלומר, גורמים ארגוניים הם שמשפיעים על שיעורי הטרדות מיניות ולא מאפיינים צבאים. מסקנה זו מחזקת את ההשערה בדבר העדר ייחוד לתופעת ההטרדה המינית בארגונים צבאיים.

יחידות שונות בארגונים צבאיים נבדלות בשיעורי ההטרדה המינית וזאת

בשל מספר הבדלים עיקריים:

- הבדל במידת המקצועיות של האווירה ביחידה
- הבדל במידת הסובלנות כלפי גילויי הטרדה מינית
- הבדל במשקל שניתן לסמלים ואותות שמאפיינים חיילים וחיילות חדשים

גם לגבי הנושא של השלכות והשפעות של הטרדה מינית, עולה השאלה באם מדובר בהשלכות ייחודיות לארגון צבאי. אמנם, שאלה זו לא נבחנה אמפירית במחקרים שפורסמו, אבל סקירת ספרות נוכחית, מראה כי הן מבחינת ההשלכות האישיות והן מבחינת ההשלכות הארגוניות מדובר בתופעות ותהליכים דומים

בארגונים צבאים ואזרחיים. בדומה למחקרים שנערכו בארגונים אזרחיים (Crull, 1982; DiTomaso, 1989; Gutek & Koss, 1993), מחקרים לגבי ארגונים צבאים מצביעים על כך שכתוצאה מהטרדה מינית קיימת ירידה בתפקוד מקצועי, ירידה במוטיבציה ועליה בהתפתחות עמדות שליליות כלפי הארגון (Pryor, 1995).

מבין ההשלכות של הטרדה מינית בארגונים צבאיים בולטות:

- ירידה בתפקוד מקצועי
- ירידה ברמת המוטיבציה
- התפתחות עמדות שליליות כלפי הצבא.

עם זאת, לאור החשיבות של גורמים כמו מוטיבציה ונאמנות לתפקוד חיילים וחילות בארגונים צבאים, באופן כללי, ובצה"ל, בפרט, יתכן כי השלכות אלה של הטרדה מינית מהוות פגיעה קשה יותר עבור ארגונים צבאים, מאשר עבור ארגונים אזרחיים. גורם נוסף, שמגדיל את חומרת ההשלכות של הטרדה מינית קשור לעוצמת הביטויים של מאפיינים טוטליים ביחידות שונות בארגון צבאי. כך, קורבנות הטרדה מינית שמשרתים רחוק מהבית בבסיסים סגורים נמצאים במצב קשה יותר להתמודדות מאשר קורבנות הטרדה מינית בבסיסים פתוחים. בסיסים סגורים מאופיינים במיזוג בין תחומי החיים השונים: עבודה, בילוי ומנוחה. כתוצאה, יתכן מצב בו הקורבן נאלץ להתמודד עם המטריד והתנהגותו לא רק במסגרת שעות העבודה, אלא גם בשעות הפנאי.

המאפיינים הטוטליים של ארגונים צבאיים מהווים גורם שעלול להגדיל את חומרת ההשלכות של הטרדה מינית.

לגבי ההשלכות של הטרדה מינית במסגרת צה"ל, יש להתחשב במאפיין שמיחד את צה"ל לעומת צבאות במדינות אחרות, והוא היותו של צה"ל צבא חובה. המחקרים לגבי השפעות הטרדה המינית בארגונים צבאים (Bastian, Lancaster & Reyst, 1995; Culbertson & Rosenfeld, 1994; Estrada & Berggren, 2001; Fitzgerald, Magley, Drasgow & Waldo, 1999), נערכו

במדינות בהן השירות הצבאי אינו חובה. כאשר הגיוס נעשה מתוך בחירה, הצבא נתפס כמקום עבודה. לעומת זאת, במדינת ישראל שירות צבאי הנו חובה, אי לכך, הבסיס ותנאי המחויבות של חיילים וחיילות בשירות חובה לצה"ל, אינם דומים לבסיס ותנאי המחויבות של עובד כלפי מעבידו. חיילים וחיילות, שחווים הטרדה מינית, במסגרת שירותם בצה"ל, אינם יכולים "לקום ולעזוב", כמו שיכולים לעשות קורבנות הטרדה מינית במקומות עבודה. גורם זה מוסיף רובד נוסף לקשיים שחווים הקורבנות. בנוסף, היותו של צה"ל צבא העם, והשרות בו - חובה, מוסיפים נדבך לחומרת ההשלכות של ההטרדה המינית. זאת מאחר שבזכות מאפיינים אלה לצה"ל כארגון ולשרות הצבאי יש השפעה מעצבת על הדור הצעיר.

לאור כל זאת, חשוב לזכור כי מכיוון שצה"ל לוקח על עצמו את האחריות על חיי החיילים והחיילות והמוטרדים והמטרידים, מוטלת עליו האחריות למיגור תופעת ההטרדה המינית הן במישור של דאגה לשלומם של הפרטים המשרתים בצה"ל והן במישור המוסרי, הערכי וההצהרתי. לנושא זה ניתן לייחס חשיבות מיוחדת בימים אלו, מאחר ובנסיבות בהן יש התקדמות אל שוויון בין המינים קיימת סכנה רבה יותר לשימוש בהטרדות מיניות לשימור המצב הקיים בו לגברים יש עליונות בצבא, ולמניעת התקדמות נשים בצבא. לכן, דווקא עכשיו, חשוב לתת קדימות לטיפול בסוגיות הקשורות להטרדה מינית.

ביבליוגרפיה

- אבני, נ. (1990). מאפיינים פסיכולוגיים ודמוגרפיים של הטרדה מינית של סטודנטיות, עבודה עבודת גמר לתואר מוסמך, אוניברסיטת ת"א.
- גולדשטיין, ר., ויריב, א. (1991). תופעת ההטרדה המינית של סטודנטיות על-ידי סגל אקדמי בקמפוס, עבודת סמינר בחוג לפסיכולוגיה באוניברסיטת תל-אביב.
- דורי, ר., וגפנר גולדשטיין, ע. (1992). הטרדות מיניות בצה"ל. פו"מ קצר, המכללה הבין זרועית לפיקוד ולמטה: צה"ל.
- יוהלין. (2002). הטרדות מיניות בצה"ל – תמונת מצב 1998-2001. צה"ל.
- יושע, ר. (1997). דיווח עצמי של סטודנטיות על התנסות בהטרדה מינית על-ידי מרצה ומתרגל באוניברסיטה. עבודה עבודת גמר לתואר מוסמך, אוניברסיטת חיפה.
- לוי, א., ובן דוד, ש. (2001). הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב. אגודת הסטודנטים, אוניברסיטת תל-אביב.
- מכון לקרטוגרפיה. (2002). חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח - 1998: מודעות לחוק ויישום במקומות עבודה. סקר בקרב נשים עובדות וגברים עובדים. הרשות לקידום מעמד האישה: משרד ראש הממשלה.
- מצ"ח. (2001) הטרדות מיניות בצה"ל. מדור מחקר, ענף מודיעין: צה"ל.
- רותם, ע. (1998). בחינת הקשר שבין מין, גיל, חומרת הסיטואציה וסטטוס התוקף לבין תפיסה סובייקטיבית של צופה מצבים של הטרדה מינית. עבודה עבודת גמר לתואר מוסמך, אוניברסיטת ת"א.
- צמח, ת. (1987). הטרדה מינית בעבודה כלפי נשים בשירות המדינה. מעמד האישה, 16.
- קמיר, א. (2001). תגובה: בחזרה אל "כשאת אומרת לא – למה את מתכוונת?". שערי משפט, 3.
- קרמיצר, מ. ולבנון, ל. (2001). האיסור הפלילי על הטרדה מינית – קידוש האמצעי ומחירו. שערי משפט, 3.
- שקד, ר. (2001). החוק למניעת הטרדה מינית ויישום בשירות המדינה. מתוך ע. לוי ו-ש. אראל (עורכים), חוק ואכיפת חוק בישראל, האוניברסיטה הפתוחה ומכללת בית ברל (שם זמני), טרם פורסם.
- Adams-Roy, J., & Barling, J. (1998). Predicting the decision to confront or report sexual harassment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 329-336.
- Barak, A., Fisher, W. A., & Houston, S. (1992). Individual differences correlates of the experience of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 22, 17-37.

Barling, J., Dekker, I., Loughlin, C., Kelloway, K., Fullager, C., & Johnson, D. (1996). Prediction and replication of the organisational and personal consequences of workplace sexual harassment. *Journal of Managerial Psychology, 11*, 4-25.

Bastian, L. D., Lancaster, A. R., & Reyst, H. E., (1995). Department of defence 1995 *Sexual harassment survey*. Virginia: Department of Defense.

Baugh, S. G. (1997). On persistence of sexual harassment in the workplace. *Journal of Business Ethics, 16*, 899-908.

Bell, S. T., Kuriloff, P. J., & Lottes, I. (1994). Understanding attribution of blame in stranger rape and date rape situations: An examination of gender, race, identification, and students' social perceptions of rape victims. *Journal of Applied Social Psychology, 24*, 1719-1734.

Belts, N. D. & Newman, G. C. (1982). Defining the issue: sexual harassment in college & university life. *Contemporary Education, 54*, 48-52.

Benson, D. J. & Thomson, G. E. (1982). Sexual harassment on university campus: The confluence of authority relations, sexual interest and gender stratification. *Social Problems, 29*, 236-251.

Brooks, L., Perot, A. R. (1991). Reporting sexual harassment. Exploring a predictive model. *Psychology of Women Quarterly, 15*, 31-47.

Brown, J. (1996). *Women, policing and millennium*. Paper presented at the first Australian Women Conference, Sydney, NSW.

Cammaert, L. P. (1985). How widespread is sexual harassment on campus? *International Journal of Women's Studies, 8*, 388-397.

Charney, D.a. and Russell, R.C (1994). An overview of Sexual harassment. *American Journal of Psychiatry, 151*, 10-17.

Circelli, F. S. (1998). Forced to quit: Sexual harassment complaints and agency response. *Sex Roles, 14*, 81-95.

Collins, E. G. C., & Blodgett, T. B. (1981). Sexual harassment ... Some see it ... Some won't. *Harvard Business Review, 69*, 76-95.

Crull, P. (1982). Stress effects of sexual harassment on the job: Implications for counseling. *American Journal of Orthopsychiatry, 52*, 539-544.

Culbertson, A. L., & Rosenfeld, P. (1994). Assessment of sexual harassment in the active-duty navy. *Military Psychology*, *6*, 69-93.

De Judicibus, M., & McCabe, M. P. (2001). Blaming the target of sexual harassment: Impact of gender role, sexist attitudes, and work role. *Sex Roles*, *44*, 401-417.

DiTomaso, N. (1989). Sexuality in the workplace: Discrimination and harassment. In J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, & G. Burrell (Eds.), *The sexuality of organization*: 71-90. London: Sage.

Dubois, C. L. Z., Knapp, D. E., Faley, R. H., & Kutsis, G. A. (1998). An empirical examination of same- and other-gender sexual harassment. *Sex Roles*, *39*, 731-749.

DuBois, C. L. Z., Kustis, G. A., Faley, R. H., & Knapp, D. E. (1999). Perceptions of Organizational Responses to Formal Sexual Harassment Complaints. *Journal of Managerial Issues*, *11*, 198-212.

Dzeich, B., & Weiner, L. (1984). *The lecherous professor: Sexual harassment on campus*. Boston: Beacon Press.

Equal Employment Opportunities Commission. (1980). Guidelines on discrimination because of sex. *Federal Register*, *45*, 74676-74677

Estrada, A. X., & Berggren, A. (2001). *The structure of gender harassment in the Swedish armed forces*. Paper presented at the Annual conference of the APA, San Francisco.

Fain, T. C., & Anderton, D. L. (1987). Sexual harassment: organizational context and diffuse statures. *Sex Roles*, *17*, 291-311.

Firestone, J. M., & Harris, R. J. (1994). Sexual harassment in the U.S. military: Individualized and environmental context. *Armed Forces and Society*, *21*, 25-43.

Fitzgerald, F. L. (1990). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. In M.A. Paludi (Ed.), *Ivory power: Sexual harassment on campus*. Albany, NY: State University of New York Press.

Fitzgerald, F. L. (1993). Sexual harassment: violence against women in the workplace. *American Psychologist*, *48*, 1070-1076.

Fitzgerald, F. L., Magley, V. I., Drasgow, F., & Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The sexual experience questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology, 11*, 43-263.

Fitzgerald, F. L. & Ormerod A. J. (1993). Breaking silence: The Sexual Harassment of Women in Academia & in the Workplace, in *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories*. Florence, L., & Paludi, M. A. (ed.), Greenwood Press.

Fitzgerald, F. L., Shullman, S. L., Bally, N., Richards, M., Swecker, J, Gold, Y., Ormerod, M., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the work place. *Journal of Vocational Behavior, 32*, 152-175.

Fitzgerald, F. L., & Swan, S. (1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues, 51*, 117-138.

Fitzgerald, F. L., Swan, S., & Magley, V. J., (1997). But what is really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. In W. O'Donohu (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research and therapy* (pp. 5-28). Boston: Allyn & Bacon.

Foullis, D., & McCabe, M. P. (1997). Sexual harassment: Factors affecting attitudes and perceptions. *Sex Roles, 37*, 773-798.

Goffman, E. (1961). On the characteristics of total institutions: staff-inmate relations. In D. R. Cressey (Ed.), *The Prison. Studies in institutional organization and change*. New York: Holt, Rinehart & Winston, INC.

Groth, N. A. (1979). *Men who rape: The psychology of the offender*. New York: Plenum Publishing CO.

Gruber, J. E. (1990). Methodological problems and policy implications in sexual harassment research. *Population and Policy Review, 9*, 235-254.

Gruber, J. E., & Bjorn, L. (1982). Blue-collar blues: the sexual harassment of women outworkers. *Work and Occupation, 9*, 271-28.

Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace: The impact of sexual behavior and harassment on women, men, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Gutek, B. A., & Koss, M. P. (1993). Changed women and changed organizations: consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, *42*, 28-48.

Gutek, B. A., & Morash, B. (1982). Sex ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, *38*, 55-74.

Hay, M. S., & Elig, T. W. (1999). The 1995 department of defense sexual harassment survey: Overview and methodology. *Military Psychology*, *11*, 233-242.

Henry, J. & Meltzoff, J. (1998). Perception of sexual harassment as a function of target's response type and observer's sex. *Sex Roles*, *39*, 253-271.

Hraned, M. S., Ormerod, A. J., Palmieri, P. A., Collinsworth, L. L., & Reed, M. (2002). Sexual assault and other types of sexual harassment by workplace personnel: A comparison of antecedents and consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*, 174-188.

Jaschik, M. L., & Fretz, B. R. (1991). Women's perceptions and labeling of sexual harassment. *Sex Roles*, *25*, 19-23.

Jensen, I. W. & Gutek, B. A. (1982). Attribution and Assignment of Responsibility in Sexual Harassment. *Journal of Social Issues*, *38*, 121-136.

Koss, M. Changed lives: The psychological impact of sexual harassment. In M.A. Paludi (Ed.), *Ivory power: Sexual harassment on campus*. Albany, NY: State University of New York Press, 1990.

Levingston, J. A. (1982). Responses to sexual harassment of working women. *Sociological Focus*, *17*, 31-43.

Lott, B., Reilly, M. E., & Howard, D. R. (1982). Sexual assault and harassment: A campus community case study. *Signs*, *8*, 296-319.

Loy, P. H., & Stewart, L. P., (1984). The extent and effects of the sexual harassment of working women. *Sociological Focus*, *17*, 31-43.

MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women*. Yale: New Haven, CN.

Magley, V. I., Waldo, C. R., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F. (1999). The impact of sexual harassment on army personnel: Is it the same for men and women. *Military Psychology, 11*, 283-302.

Malamuth, N. M., Sockloskie, R. J., Koss, M. P., & Tanaka, J. S. (1991). Characteristics of aggressors against women: Testing a model using a national sample of college students. *Journal of Consulting Clinical Psychology, 59*, 670-81.

Marin, A. J. & Guadagno, R. E. (1999). Perceptions of Sexual Harassment Victims as a Function of Labeling and Reporting. *Sex Roles, 41*, 921-940.

Martin, S. E. (1990). *On the move: the status of women in policing*. Washington DC: Police Foundation.

Maypole, D. E. (1986). Sexual harassment of social workers at work: Injustice within? *Social Work, 31*, 29-34.

Mazer, D. B. & Percival, E. E. (1989). Student's experiences of sexual harassment at a small university. *Sex Roles, 20*, 1-22.

Miller, L. L. (1997). Not just weapons of the weak: Gender Harassment as a form of protest for army men. *Social Psychology Quarterly, 60*, 32-51.

Newell, C. E., Rosenfeld, P., & Culbertson, A. L. (1995). Sexual harassment experiences and equal opportunity perceptions of navy women. *Sex Roles, 32*, 159-168.

Nuutinen, I., Kauppinen, K., & Kandolin, I. (1999). *Equality in the police force*. Helsinki, Finland: Työterveyslaitos.

O'Donohu, W., Downs, K., & Yeater, E. A. (1998). Sexual harassment: A review of literature. *Aggression and Violent Behavior, 3*, 111-128.

O'Hare, E. A., & O'Donohue, W. (1998). Sexual harassment: Identifying risk factors. *Archives of Sexual Behavior, 27*, 561-580.

Padgett, S. C., & Padgett, J. S. (1986). Cognitive structure of sexual harassment: Implications of university policy. *Journal of College Student Personnel, 27*, 34-39.

Paludi, M.A., Grossman, M., Scott, C.A., Kindermann, J., Matula, S.,

Ostwald, J., Dovan, J. & Mulcahy, D. Myths and realities. In M.A. Paludi (Ed.), *Ivory power: Sexual harassment on campus*. Albany, NY: State University of New York Press, 1990, Introduction.

Parmerlee, M. A., Near, J. P., & Jensen, T. C. (1982). Correlates of whistleblower's perceptions of organizational relation. *Administrative Science Quarterly*, 27, 17-34.

Popovich, P. M. (1988). Sexual harassment in organizations. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 1, 273-282.

Popovich, P. M., Licata, B. J., Nokovich, D., Martelli, T., & Zoloty, S. (1986). Assessing the incidence and perceptions of sexual harassment behaviors among American undergraduates. *Journal of Psychology*, 120, 387-396.

Powell, G. N. (1986). Effects of sex role identity and sex on definitions of sexual harassment. *Sex Roles*, 14, 9-19.

Pryor, J. B. (1985). The lay person's understanding of sexual harassment. *Sex Roles*, 13, 273-278.

Pryor, J. B. (1995). The psychological impact of sexual harassment on women in the U. S. military. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 581-603.

Pryor, J. B., LaVite, C. M., & Stoller, L. M (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 68-83.

Reilly, M. E., Lott, B., & Gallogly, S. M. (1986). Sexual harassment of university students. *Sex Roles*, 15, 333-358.

Rosen, L N., & Martin L. (1998). Predictors of tolerance of sexual harassment among male U. S. army soldiers. *Violence against Women*, 4, 491-504.

Rubin, L. J. & Borgers, S. B. (1990). Sexual harassment in universities during the 1980s. *Sex Roles*, 23, 397-411.

Ryan, W. (1976). *Blaming the Victim*. New York: Random House, Inc.
Serepca, B. (1995). Sexual harassment. *Internal Auditor*, 52, 60-62.

Shaver, K. G. (1970). Defensive attribution: Effects of severity and relevance on the responsibility assigned for an accident. *Journal of Personality and Social Psychology*, 14, 101-113.

- Spann, J. (1990). Dealing effectively with sexual harassment: Some practical lessons from one city's experience. *Public Personal Management, 19*, 53-69.
- Stockdale, M. S., & Vaux, A. (1993). What sexual experience lead respondents to acknowledge being sexual harassed?: A secondary analysis of a university survey. *Journal of Vocational Behavior, 43*, 221-234.
- Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: three explanatory models. *Journal of Social Issues, 38*, 33-54.
- Tata, J. (1993). The structure and phenomenon of sexual harassment: Impact of category of sexually harassing behavior, gender and hierarchical level. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 199-211.
- Till, F. J. (1980). *Sexual harassment: A report on sexual harassment of students*. Washington, DC: National Advisory Council on Women's Educational Program.
- U. S. Merit System Protection Board. (1995). *Sexual harassment in the federal work place: Trends, progress, continuing progress*. Washington, DC: United States Government Printing Office.
- Valentine-French, S. & Radtke, H. L. (1989). Attribution of responsibility for an incident of sexual harassment in a university setting. *Sex Roles, 21*, 545-555.
- Vartia, M., & Hyyti, J. (2002). Gender differences in working bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*, 113-126.
- Vaux, A. (1993). Pragmatics assumptions in sexual harassment research: Being guided without being misled. *Journal of Vocational Behavior, 42*, 116-135.
- Wall, E. (1992). *Sexual Harassment: Confrontations & Decisions*. Buffalo, New York: Prometheus Books.
- Williams, H. J., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1999). The effects of organizational practices on sexual harassment and individual outcomes in the military. *Military Psychology, 11*, 303-328.
- Wilson, F. (2000). The subjective experience of sexual harassment: Cases of students. *Human Relations, 8*, 1081-1098.
- Wolfe, J., Sharkansky, E. J., Read, J. P., Dawson, R., Martin, J. A., & Ouimette, P. C. (1998). Sexual harassment and assault as predictors of PTSD symptomatology among U.S. female Persian Gulf War military personnel. *Journal of Interpersonal Violence, 13*, 40-57.

נספח 1: עיקרי פקודת מטכ"ל 33.0145 –

"איסור פגיעה על רקע מיני"²*

הקדמה- פקודת מטכ"ל 33.0145 כוננה כבר בשנת 79'. כשני עשורים טרם בואו לעולם של חוק מניעת הטרדה מינית, התשמ"ח – 1998 (להלן: החוק). הפקודה, שבאה להסדיר את נושא ההטרדה המינית עברה שכתוב והתאמה בשנת 2000, בעקבות פרסום החוק והפכה, הלכה למעשה, לשמש התקנון הצה"לי, הנדרש על פי החוק. ביום 19/3/03 תוקן הפרסום לפקודה. במהלך שנת העבודה 2003, עתיד להתפרסם תיקון נוסף לפקודה, המצוי בכתוב בימים אלה.

1. תחולת הפקודה (סעיף 1)

על מי -

הפקודה מגדירה "חייל" באופן רחב ולמעשה חלה על כל חייל או חיילת בשירות חובה, בשירות קבע, בשירות מילואים פעיל, בשירות מילואים או בשירות חובה בתנאי קבע, ועובד צה"ל.

על מה -

הפקודה חלה לעניין מעשה שבא לידי ביטוי במילים או בהתנהגות, בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב או בהתנהגות ובלבד שלא היה סביר לגבי משמעות ההתנהגות.

היכן-

הפקודה חלה על כל מעשה שנעשה במקום השירות או העבודה : מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם צה"ל : תוך כדי שירות או עבודה : תוך ניצול מרות בשירות או ביחסי עבודה בכל מקום שהוא.

2. האיסור על הטרדה מינית

הבהרה כי הטרדה מינית הינה בלתי חוקית, ופירוט הפעולה או הפעולות שהמתלונן/המתלוננת יכול/ה לנקוט בה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות :

מהי הטרדה מינית

סעיף 6, מאמץ את לשון החוק, בקובעו כי הטרדה מינית היא כל אחד מהמעשים האלה :

- א. סחיטה באיומים , כמשמעה בסעיף 428 לחוק העונשין, כשהמעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
- ב. מעשים מגונים, כמשמעה בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין.
- ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם שהראה למטריד כי אינו מעוניין בהן.
- ד. התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותו של אדם המופנות לאדם שהראה למטריד כי אינו מעוניין בהן.

² נכון לשנ"ע 2003, נמצאה הפקודה האמורה בהליך שכתוב נוסף. נוכח האמור יפורטו סעיפי הפקודה המצויים בהליכי שינוי, תוך התייחסות להצעת השינוי.

- ה. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות לנטייתו המינית.
- ו. מעשים או התייחסות, כאמור בסעיפי משנה א' או ה' לעיל, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין במעשים או בהתייחסות האמורות:
1. אדם במסגרת יחס מטופל- מטפל,
 2. אדם במסגרת יחסי השירות או העבודה, תוך ניצול מרות ביחסי שירות או עבודה.
- "התנכלות" מוגדרת בסעיף 7 לפקודה, כפגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית או בתביעה שהוגשו על רקע הטרדה מינית.
- סעיף 8 לפקודה מטיל איסור על הטרדה מינית או התנכלות.

משמעות הטרדה מינית

הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית העלולה לגרום להעמדתו של המטריד או של המתנכל לדין בפני בית דין צבאי, בגין אשמה לפי חוק מניעת הטרדה מינית. לראשונה בעולם, עוגנה הטרדה המינית, כעבירה עצמאית בקודקס הצבאי - חוק השיפוט הצבאי, התשט"ו – 1955, שבגינה ניתן להעמיד את המטריד או את המתנכל לדין משמעתי.

במילים אחרות – אף אם לא יבשיל האירוע החשוד כהטרדה מינית לכדי כתב אישום בבית הדין הצבאי, עדין יהא ניתן להעמיד את החשוד לדין משמעתי בגין עבירה זו לצד העמדתו לדין בגין עבירה של התנהגות שאינה הולמת (עד לתיקון חוק השיפוט הצבאי הועמדו המטרידים לדין משמעתי בעבירה של התנהגות שאינה הולמת בלבד).

נוסף על האמור, הטרדה מינית נחשבת, עפ"י החוק והפקודה כעוולה אזרחית שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית- משמע המוטרת יכולה לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים מהמטריד/מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מצה"ל כארגון האחראי על המשרתים בו.

3. אופן הטיפול בחייל/ת שהוטריד מינית

- א. גורמי הטיפול (סעיף 13)
- חייל/ת שהוטריד/ה מינית יהיה/תהא זכאית לקבל טיפול, הדרכה, הכוונה וייעוץ. החייל/ת רשאית להחליט לאילו גורמים יפנה/תפנה, אם בכלל. חייל/ת למעט עובד צה"ל, יוכל/תוכל לפנות לגורמים המפורטים להלן לשם קבלת טיפול והדרכה:
- א. רע"ן פרט בפיקוד/זרוע/מרחב³
- ב. עו"ס נשים⁴
- ג. המפקד הישיר או מפקד היחידה. מכאן ואילך – נחשד מפקד היחידה בהטרדה מינית, יטפל בנושא מפקדו.
- ד. רופא היחידה

³ לה הועברו תחומי האחריות לטיפול בפרט שהיו נתונים בידי ע' קחנר לפרט עם ביטול ת בוטלה מפקדת קצינת ח"ן ראשית

⁴ לה הועברו תחומי האחריות שהיו נתונים בידי עו"ס חיל הנשים, טרם ביטולה של מפקדת קצינת ח"ן ראשית

- ה. קצין רפואה (קר"פ) נשים
 ו. הקב"ן
 ז. אפשרות פניה לקצינת פניות הציבור (קפ"צ), במסגרת "הקו הפתוח" על מנת שתפנה להמשך טיפול.
עובדת/ צה"ל יפנו לגורמים האלה:
 א. מרכז תע"ץ- עובדת סוציאלית
 ב. מפקד היחידה (או מפקדו – היה והראשון נחשד בהטרדה מינית)

המפקד יהא חייב בדיווח מידי לגורם הפרט הפיקודי, הזרועי או חיילי, ובהתייעצות עימו לגבי המשך טיפול. רופא היחידה, קר"פ נשים והקב"ן רשאים להתייעץ עם עו"ס נשים לגבי המשך הטיפול, מבלי למסור מידע מזהה לגבי החייל. כשיש חשש להטרדה עתידית נוספת, יש להתייעץ עם פרקליט צבאי. הטיפול וההדרכה יינתנו לחייל, תוך התחשבות מרבית במצבו הנפשי והגופני ויבוצעו ביעילות וללא דיחוי. יש לוודא שמירת סודיות מרבית, שמירה על כבוד החייל ומעורבות מספר מועט של גורמים, ככל האפשר. לא יפורסמו שמו של החייל וסימנים אחרים, העלולים לחשוף את זהותו.

- ב. אופן הפנייה לטיפול ויעוץ
 פנה חייל שהוטד מינית לאחד הגורמים המטפלים, המפורטים בסעיף לעיל, יהיה הטיפול בו כמפורט להלן:
- א. החייל יקבל הדרכה ויעוץ בדבר דרכי הטיפול והפעולה העומדות לרשותו, לרבות לגבי האפשרות להגיש תלונה או להגיש תביעה משפטית נגד המטריד.
- ב. החייל יופנה לקבלת טיפול, לרבות טיפול רפואי או פסיכולוגי, על פי שיקול דעתו של הגורם המטפל אליו פנה ובכפוף להסכמתו.
- ג. החייל יופנה, בהסכמתו, לקבלת טיפול במוסד רפואי מתאים, בהתאם למצבו הגופני והנפשי.
- ד. בכל שלבי הטיפול (רפואי, המשך שיבוץ וליווי למתקן חקירה) ילווה חייל שהוטד מינית ע"י חייל/ת, קצין/נ או נגד/ת מיחידתו לפי בחירתו/ה (עובדת/ צה"ל – ילווה/תלווה ע"י מלווה שמינה מפקד היחידה לפי בחירת העובד/ת)
- ה. הטיפול בחייל יתבצע תוך שמירה על הסודיות, אלא אם כן חייב הגורם המטפל לגלות מידע לצורך הטיפול עצמו או על פי דין.

4. האפשרויות העומדות בפני המוטד
 מי שסבור כי הטרידו אותו מינית או התנכלו לו בשירות הצבאי, או בהיותו בשטח מחנה צבאי, רשאי לפנות בהתאם לאפשרויות אלו:
- הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במצ"ח או לפנות לפרקליט הצבאי, הפיקודי או החילי. ההחלטה בדבר פתיחת חקירה כשהצטבר בידי מצ"ח מידע על הטרדה מינית, תהיה נתונה לשיקול דעת מצ"ח. חייל שהוטד מינית והביע נכונות להיחקר, ייחקר על ידי חוקר מצ"ח מיומן, חיילת תיחקר בנוכחות מלווה.

- הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית משפט כנגד המטריד או המתנכל. אם התובע טוען שצה"ל אחראי לפגיעה, ניתן להגיש תביעה גם נגד צה"ל כמקום השירות.
 - הליך פיקודי:
 1. הגשת תלונה למפקד היחידה או לרע"ן פרט, בכתב או בעל פה.
 2. הוגשה תלונה בעל פה תירשם על ידי הגורם שבפניו הוגשה, המתלונן יחתום על הרישום כדי לאשר את תוכנו והגורם שבפניו הוגשה התלונה ימסור לו עותק מהרישום החתום.
 3. פניה לרע"ן שירות ייחודי לנשים במפקדת יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים - התלונה תירשם ותועבר לטיפול רע"ן פרט בפיקוד, בזרוע או בחיל.
 - הנפגע מהטרדה מינית או מהתנכלות יכול לבחור אם ליזום הליך אחד או יותר מההליכים האמורים.
 - על אף האמור לעיל, חייל המשרת שירות מוכר לפי סעיף 26 א לחוק, יגיש תלונה בהתאם לתקנון של המסגרת האזרחית בה הוא משרת אלא אם הוטרד במסגרת צבאית או על ידי גורם צבאי (למשל תקנון משרד הביטחון לגבי חיילות המשרתות שם).
 - חייל/ת שהוטרד/ה מינית והביע רצונו לעבור מהיחידה או שהגורם המטפל סבר שיש בכך צורך – יופנה ע"י הגורם המטפל לגורם רלוונטי לשם קבלת המלצה בדבר המשך שיבוץ, תוך יידוע רע"ן הפרט, אשר יודא יישומה.
5. הליך פיקודי – תלונה שהוגשה לגורם אחראי
- גורם אחראי לטיפול בתלונה על הטרדה מינית – מפקד היחידה או רע"ן פרט. היה וממלא את תפקיד רע"ן פרט גבר – עליו למנות אישה, רמ"ד, מטעמו, לצורך הטיפול בנושא זה⁵.
- א. האחראי יידע את החייל/ת באשר לדרכי הטיפול בתלונה.
 - ב. האחראי יפעל לבירור ראשוני של התלונה. לשם כך יוכל להעזר בגורמים נוספים, בהסכמת המתלונן.
 - ג. בירור התלונה יתבצע ביעילות וללא דיחוי.
 - ד. בירור התלונה ייעשה תוך שמירת סודיות מרבית, שמירה על כבוד החייל ומעורבות מספר מועט של גורמים, ככל האפשר. לא יפורסמו שמו של החייל וסימנים אחרים, העלולים לחשוף את זהותו.
 - ה. לא תטופל תלונה על יד גורם שהוא בעל נגיעה אישית לעניין או למעורבים בו.
 - ו. האחראי יעביר דו"ח כתוב של בירורו והמלצותיו להמשך טיפול למפקד היחידה בה משרת החייל ולמפקד היחיד בה משרת האדם לגביו נטען כי הטרדה מינית. שני המפקדים שקיבלו הדו"ח יפעלו, בהתייעצות עם פרקליט פיקודי באחת הדרכים הבאות:

⁵ כדי לאפשר קשר ישיר וראשוני עם המפקד הישיר, הוצע לתקן את הפקודה באופן המאפשר לדע"ן הפרט למנות גורם מתווך – קצינה ממערך כח האדם, שתיתן מענה ראשוני ותיצור קשר ראשוני עם המפקד הישיר, אלא אם מבקשת החיילת ליצור קשר עם רע"ן הפרט.

- (1) מתן הוראות למעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים, הרחקת הניילון מהמתלונן, נקיטת צעדים פיקודיים.
- (2) החלטה על המשך טיפול לרבות נקיטת צעדים פיקודיים בנוגע להמשך שירותו.
- ותפקידו של הניילון (העברה מתפקיד, הדחה, השעיה, התרת התחיבות)
- (3) העברת התלונה למשטרה צבאית חוקרת, במקרים בהם קיימת חובת דיווח על פי הדין (הטרדה מינית פיזית של חייל שאירעה במסגרת צבאית או על ידי מי שחוק השיפוט הצבאי חל עליו, הטרדה שאינה פיזית והחייל הסכים לדיווח למשטרה צבאית חוקרת, עבירה בקטין או בחסר ישע).
- (4) היה וקיים חשש לתלונת שווא – יידע המפקד את המשטרה הצבאית החוקרת בעניין.

6. שיפוט

א. נוהל שיפוט נאשם בדין משמעתי

שיפוט בדין משמעתי בגין מעשה המהווה הטרדה מינית ייעשה על ידי קצין שדרגתו אל"ם, לפחות, בעל הכשרה משפטית או שעבר הכשרה מיוחדת. כיום קציני השיפוט מוסמכים לדון בעבירות של הטרדה מינית רק לאחר שעברו השתלמות מיוחדת בביה"ס למשפט צבאי. קצין בדרגת סא"ל ומעלה יישפט על ידי תא"ל לפחות.

ב. השלכות הרשעה בדין משמעתי או בבית דין צבאי⁶ על המטריד

משרת קבע שהורשע בבית דין צבאי או בדין משמעתי, על פי הוראת פרקליט או שלא על פי הוראת פרקליט, בעבירה שעניינה הטרדה מינית או התנכלות-רשויות הצבא הנוגעות בדבר, חטיבת הסגל הענף המתאים, יפנו לפרקליט הצבאי הראשי, לסגנו או לפרקליט צבאי, לשם קבלת חוות דעת, אם לנוכח ההליכים המשפטיים שהתנהלו, יש לזיזם הליך של התרת התחיבות. עם קבלת המלצת הפצ"ר או סגנו, לפיה יש להביא את המטריד בפני הוועדה להתרת התחיבות, יובא המטריד בפני הוועדה וזו תדון בעניינו של המטריד.

7. חובת הסברה שנתית בנושא הטרדה מינית

הפקודה מטילה חובה על המפקדים להביא פקודה זו לידיעת כל אחד מהמשרתים תחת פיקודם ולהבהיר כי כל הטרדה מינית פסולה מיסודה. זאת על ידי קיום פעולות הסברה אחת לשנה, לפחות, על ידי קצין שדרגתו רס"ן, לפחות, ופעולות הסברה מיוחדות נוספות במסגרת הכשרות בסיסיות ועל ידי פרסום הפקודה ודף מידע שיופץ על ידי יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים בנושא במקום גלוי לעין, ביחידה או במקום העבודה. ההסברה תועבר לכל חיילי, נגדי וקציני היחידה (היינו - לא תועבר אך לנשים או אך לחיילים/ות).⁷

⁶ יצוין כי הרשעה בעבירת הטרדה מינית בבי"ד צבאי גוררת עימה רישום פלילי.
⁷ במהלך שנת 2003, תתוקן הפקודה באופן שתקבע את האחריות על ההסברה, תחייב ביצוע הסברה אשר יכלול לכל הפחות את מערכי ההסברה (למפקדים או לחיילים – לפי העניין) של יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, חובת פתיחת הרצאה ע"י מפקד שיעביר את "רוח המפקד" בנושא. מערכי ההסברה יתעדכנו מדי תקופת מה ויהיו זמינים למפקדים, באמצעות אתר האינטרנט של יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים.