

**התעמרות בעבודה
והטרדה מינית-
מורכבויות בטיפול ודרכי פעולה**

חגית דניאל
דניאל בית של ייעוץ ופיתוח ארגוני

המידע / ידע בקובץ/ אוגדן זה הינו פרי פיתוח

של

דניאל בית של ייעוץ ופיתוח ארגוני

חלים עליו חוקי ההגנה על זכויות היוצרים והוא רכושה הבלעדי.

אין

לשכפלו, להעתיקו, לאכסנו - במלואו או חלקים מתוכו - במערכת מכל סוג שהוא ללא

אישור מפורש בכתב של קרן ברנד & חגית דניאל

המילים הכתובות בערכה זו מיועדות לשני המינים באופן שווה.🔒

החוק למניעת הטרדה מינית 1998

האם זה פוגע באחד מהערכים?	האם זו אחת מההתנהגויות האסורות?
■ בכבוד האדם	1. סחיטה מינית באיומים
■ בחירותו	2. מעשה מגונה
■ בפרטיותו	3. התייחסות מבזה ומשפילה למיניותו, למינו ולנטייה המינית של אדם
■ בשוויון בין המינים	4. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני שהאדם הראה שאינו מעוניין בהם ■ האם קיימים יחסי מרות?
	5. התייחסות חוזרות בעלות אופי מיני שהאדם הראה שאינו מעוניין בהן ■ האם קיימים יחסי מרות?
	6. פרסום תצלום, סרטון, או הקלטה המתמקד במיניות האדם ונועד לביזוי והשפלה
	7. התנכלות
סביבה מטרידה	

ממש להלך על חבל דק...



יש לזכור

**ש אין הגדרה אחת מוסכמת לתופעת
ההצקות וההתעמרות בעבודה, שכן זו**

תלויה בנורמות חברתיות ומותנית

בנסיבות הגורמות למצב להיתפס כהצקה

מנעד רחב של התנהגויות כמו התעללות

מילולית או רגשית **הנתפסות, בעיני**

העובדים עצמם כחוויה שלילית וכהתנהגות

פוגעת/פוגענית



דוגמאות להתעמרות בעבודה

בריונות פיזית

התעללות רגשית
כמו לעג והשפלה

מניפולציה של מידע,
פגיעה בתנאי עבודה
והטלת קלון מקצועי

בידוד חברתי וערעור
מעמדו המקצועי של
העובד

דוגמאות להתעמרות בעבודה

בריונות פיזית

לקוח דחף או היכה אותי"; "הוא חיבל בעבודה שלי, התנהג באופן חסר אחריות ובכך סיכן אותי", "גנב רכוש ששייך לי", "איים עלי בפגיעה פיזית"

התעללות רגשית
כמו לעג והשפלה

מצד מנהלים - הוא מזלזל בי, אמר שהמחשבות או הרגשות שלי מטומטמים, הוא מתעלם ממני, "יורד עלי" בנוכחות אנשים אחרים, מפנה את הכעס שלו אלי כאשר כועס מסיבה אחרת, מתפרץ עלי בכעס, מתנהג כלפי בגסות, אומר עלי הערות או בדיחות בעלות גוון אתני, גזעני או דתי"
מצד עובדים - מעליב אותי או נוהג כלפי בהתנשאות
מצד לקוחות - אמר או עשה הערה/תנועה גסה, קילל אותי

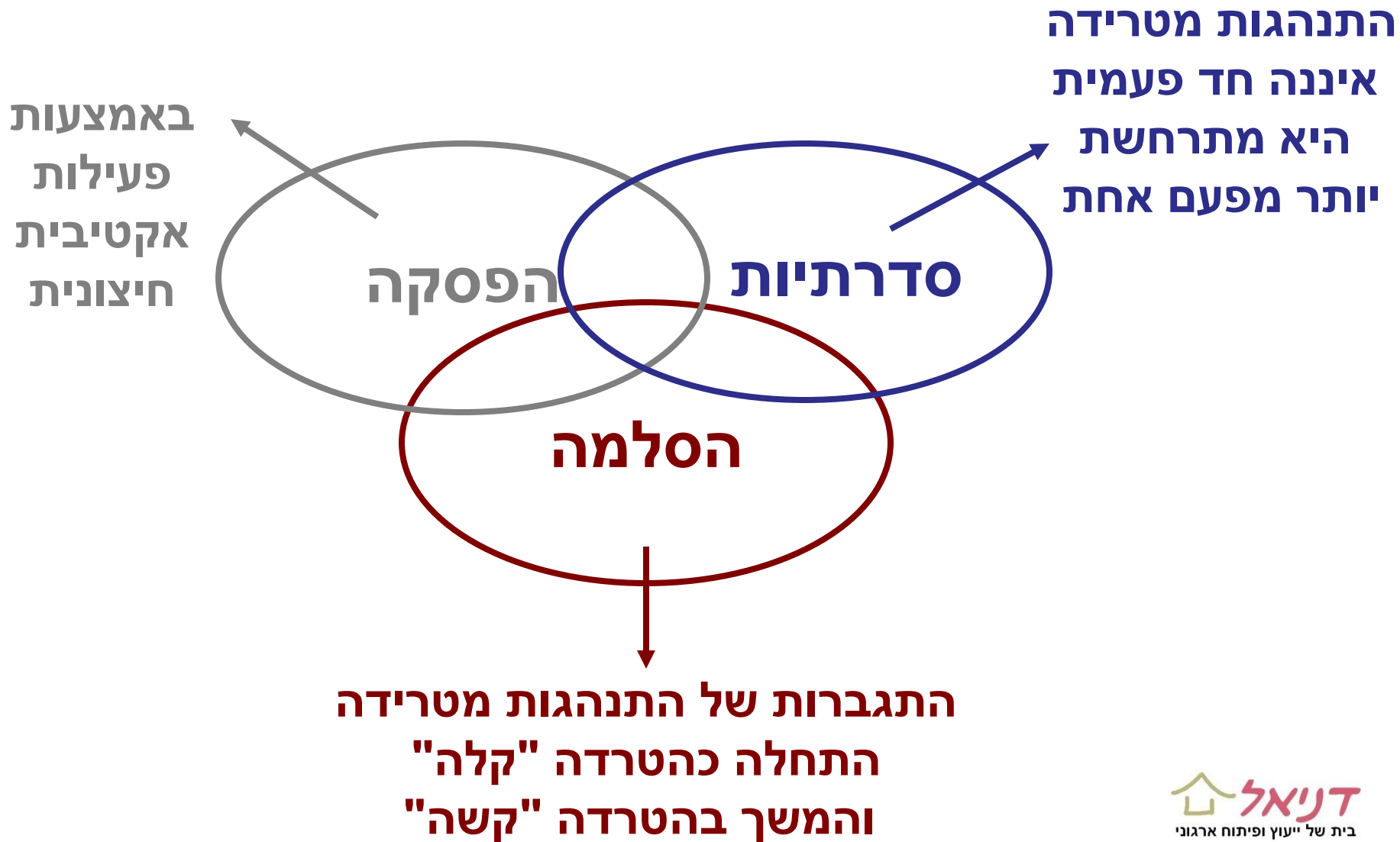
מניפולציה של מידע,
פגיעה בתנאי עבודה
והטלת קלון מקצועי

מצד מנהלים - מזכיר לי טעויות וכישלונות שלי מהעבר, משקר לי, אומר עלי הערות שליליות לאחרים, פוגע בפרטיות שלי, מביך אותי לפני אנשים אחרים
מצד חברים לעבודה - מספרים דברים שליליים עלי לממונים, מביך אותי לפני אחרים
מצד לקוחות - אמר עלי דברים רעים לאנשים שאני עובד איתם, שיקר כדי לסבך אותי בצרות

בידוד חברתי
וערעור מעמדו
המקצועי של העובד

לא מאפשר לי להיות בקשר עם אנשים שעובדים איתי, לא נותן לי קרדיט על עבודה שדורשת ממני מאמץ, אומר לי שאני חסר יכולות, מאשים אותי כדי למנוע מבוכה מעצמו, מפר הבטחות שנתן לי

דינאמיקה של הטרדה



התעמרות בעבודה – היקף התופעה

■ הצקות מפריעות לא רק לעובדים אשר חוו אותן באופן אישי אלא גם כלפי מי שנכחו בסיטואציה הצקות והתנהגות פוגענית כלפי עמיתים לעבודה, עשויים להגיב באופן דומה

■ רב מקרי ההתעמרות הן הצקות של ממונים כלפי הכפופים להם

■ עובדים מגיבים להצקות בדרכים שונות שיש להן השלכות ומחיר ברמת הפרט, ברמת הארגון וברמת המשק בכללו

■ הצקות והתעמרות בעבודה אינן ייחודיות לארגון זה או אחר



■ נתונים שנאספו בסקר של משרד התמ"ת ינואר- פברואר 2012 באמצעות 1120 ראיונות טלפון שנערכו בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה הבוגרת (גילאי +18

היקף התופעה

למרות שקיימים מעט מחקרים כמותיים/ אמפיריים בנושא, זוהי תופעה נרחבת ומורכבת למדי





**מהעובדים במדינות שנבדקו חוו
הצקה כלשהי במקום עבודתם**

1 מכל 2 עובדים/ות
מדווח שנפגע מהצקות
בעבודה בתדירות של
מדי פעם ועד לעיתים
קרובות במהלך שנת
עבודה אחת

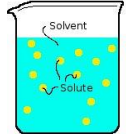




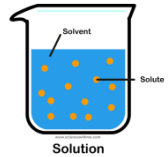
מהם הפתרונות המומלצים?

פתרונות מוצעים

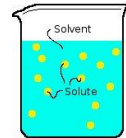
לטפל באקלים הארגוני השלילי



זיהוי מוקדם ואבחון התופעה



בהמשך - יצירת מנגנוני תלונות ממוסדים, המעוגנים בהסכמי עבודה או בחוק, וממוקדים בתחום בהצקות בעבודה, התעמרות ועבודה פוגענית



ההשלכות של

התעמרות

בעבודה



* מתוך נתונים שנאספו בסקר של משרד התמ"ת ינואר- פברואר 2012 באמצעות 1120 ראיונות טלפון שנערכו בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה הבוגרת (גילאי 18+

השלכות של התעמרות בעבודה

רמת היעדרויות גבוהה



השלכות של התעמרות בעבודה

נטייה לחפש מקום עבודה אחר

וכשאי אפשר לעזוב את העבודה, נגרמת

פגיעה באיכות העבודה, בהספק ובפריון

**WORK
HARD**

השלכות של התעמרות בעבודה

פגיעה באיכות החיים

(48.2% מהמשיבים טענו כך)



השלכות של התעמרות בעבודה

פגיעה במוטיבציה בעבודה
(51.6% מהמשיבים טענו כך)



השלכות של התעמרות בעבודה

איחור בהגעה לעבודה



השלכות של התעמרות בעבודה

קיצור יום העבודה או הפסקות מרובות או

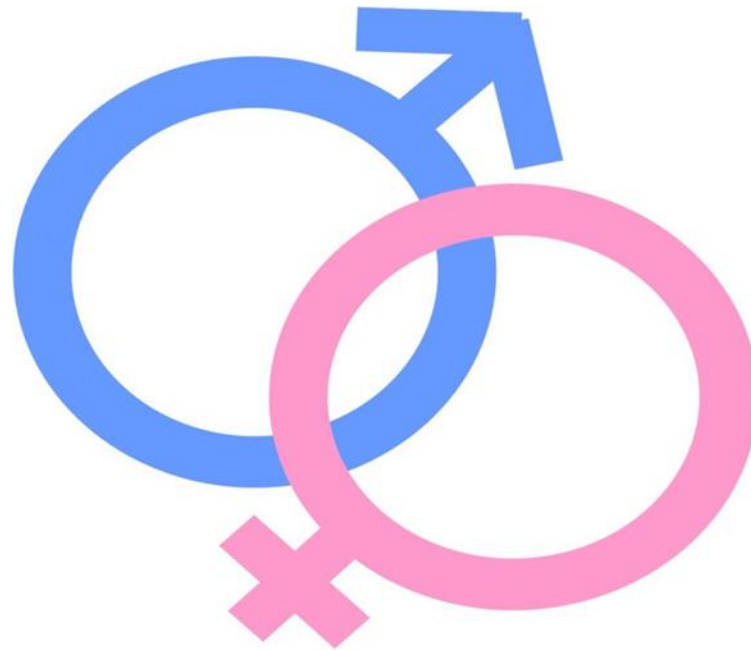
ארוכות מעבר למה שמותר ורגיל



השלכות של התעמרות בעבודה

עושה שם רע

לחוק למניעת הטרדה מינית



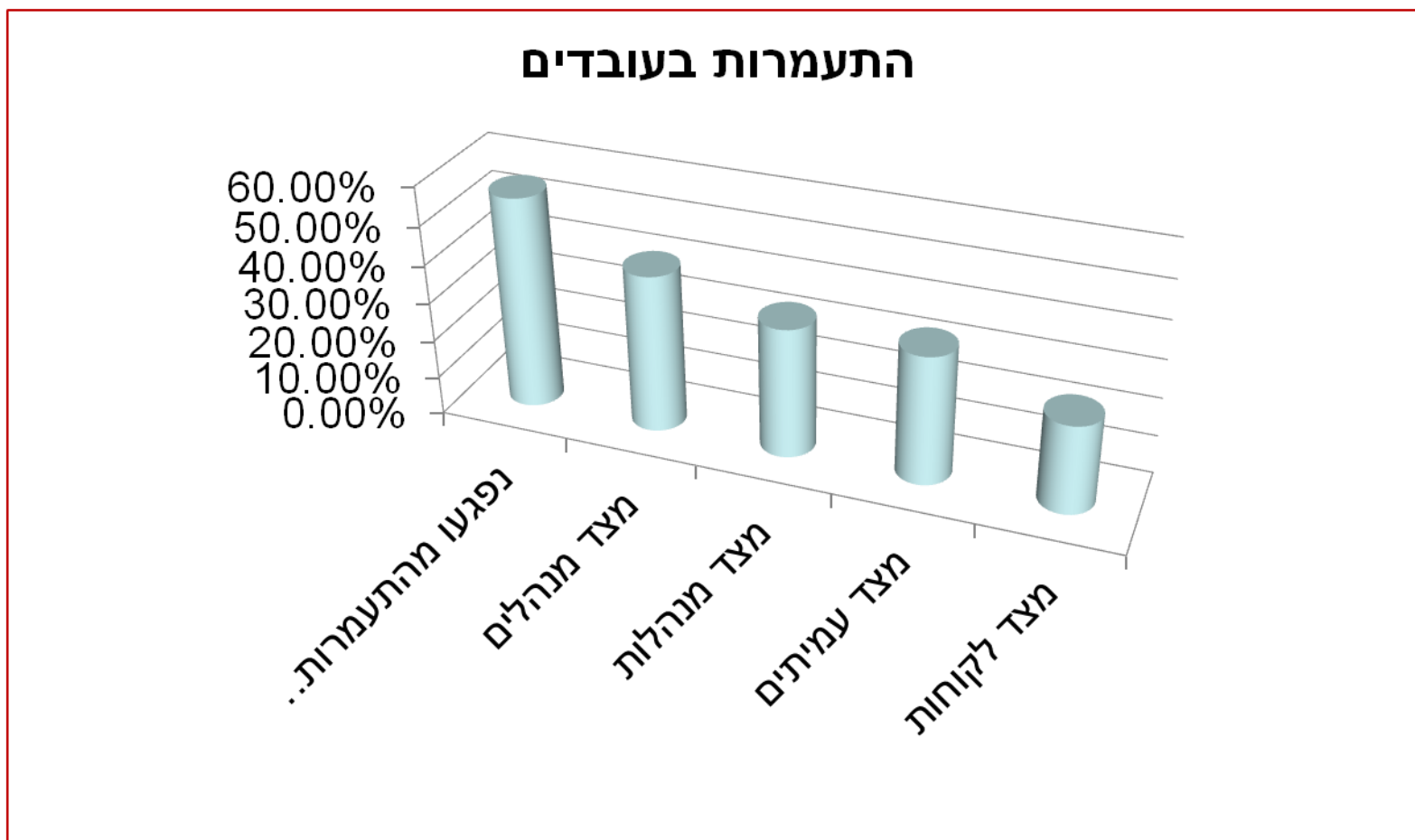
השלכות של הטרדה מינית בעבודה

הוכח קשר* מובהק בין החשיפה והחוויה של התנהגות מטרידה מינית לירידה בתפקוד העובד/ת

- היעדרויות ממקום העבודה
- פגיעה בשביעות הרצון
- ירידה במחויבות לארגון (למקום העבודה ולמנהל/ת הישיר/ה)
- עליה בתחושת העמימות בתפקיד
- הבנת התפקיד והריכוז
- גורמת להסתגרות והמנעות מצד העובד

סטטיסטיקות – מתוך סקר 2011

■ 1,464,000 שכירים בישראל נפגעו מהצקות בעבודה



אוכלוסיית סיכון

האקלים הארגוני יכול לנבא את קיומן של הצקות בעבודה, ובעיקר- אקלים המשמר או מעודד היררכיה, כוחנות או התנהגות לא-מוסרית ההצקות מהוות חלק מארגון שבו קיים עומס עבודה, מתח, שינויים תכופים, תחלופה גבוהה, יחסים חברתיים רעועים וקונפליקטים בין העובדים

- עובדים צעירים (18-24) - בעיקר ע"י מנהלים/ות
- עובדים/ות שעלו לארץ אחרי 1990 - בעיקר ע"י עובדים/ות אחרים/ות ולקוחות
- עובדים בעלי ותק קצר בתפקיד ובארגון
- עובדים מסורתיים יותר מחילוניים
- עובדים במקצועות שרות שונים

מספר תובנות

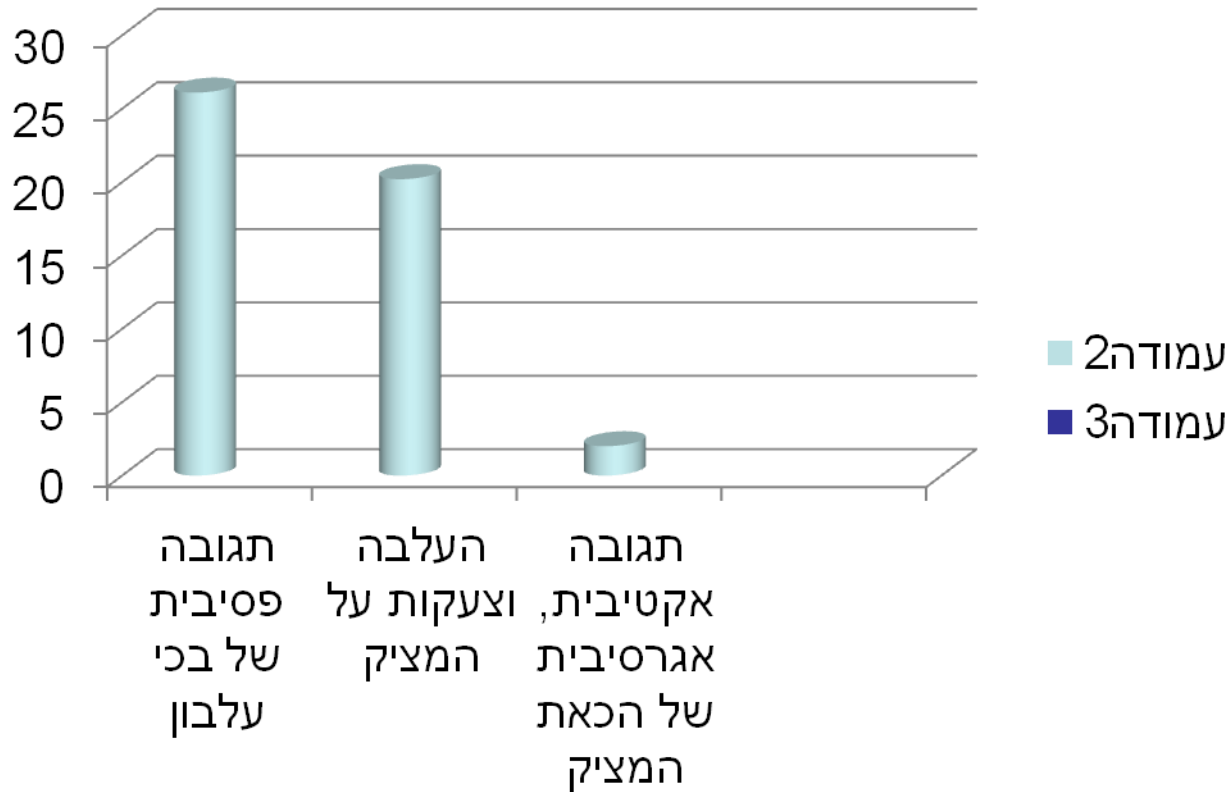
- הממצא שלפיו **גברים חשופים להצקות מצד מנהלים יותר מנשים**, עשוי אולי ללמד כי החוק למניעת הטרדה מינית תורם גם להקטנת שעורי ההצקות מצד מנהלים, את הנשים, גם שלא על רקע מיני
- הצקות בעבודה הן חלק מתהליך **למידה וחניכה במקום עבודה**. בסביבה של תרבות אלימה כמו זו שבישראל, תהליך ההסתגלות למקום עבודה, מלווה, כנראה, גם סוגי התנהגויות הנחות ע"י **עובדים חדשים, כהצקות והתעמרות**
- לגבי נשים, כנראה **שהחוק למניעת הטרדה מינית חלחל למקומות עבודה וניתנה לו פרשנות מרחיבה**, המונעת הצקות בעבודה גם שלא על רקע של הטרדה מינית



תגובות עובדים שהתעמרו בהם

ממצאי מחקרים בתחום מלמדים בבירור שתגובות של עובדים כלפי הצקות **אינן** ממוקדות **בפתרונות שמביאים לביטול בעיית ההטרדה**, אלא בתגובות המאפשרות לעובד להתמודד עם המצב או לברוח ממנו, כדוגמת היעדרויות מהעבודה, איחורים

וכד'.



* מתוך נתונים שנאספו בסקר של משרד התמ"ת ינואר- פברואר 2012 באמצעות 1120 ראיונות טלפון שנערכו בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה הבוגרת (גילאי +18

תודה על פנייתכם, נשמח לסייע בכל דבר

דניאל- בית של ייעוץ ופיתוח ארגוני

03-5712515 ; 054-3223030

hagit@danielle-consulting.com

<http://www.danielle-consulting.com/>