

התפרצות נגיף הקורונה הובילה למשבר כלכלי חמור ששיתק את המשק בישראל ופגע במקומות עבודה רבים. מחקרים שונים הראו כי הקורונה הביאה לפגיעה מיוחדת בנשים עובדות כך שבמדינת ישראל קרוב ל-60% מהמוצאות לחופשה ללא תשלום (חל"ת) הינן נשים, חרף העובדה ששיעור ההשתתפות בשוק העבודה בקרב נשים נמוך מזה של הגברים (פרגר, 2020). אולם תופעה זו לא ייחודית לישראל, בכל העולם נשים פוטרו מעבודתן בשיעור לא פרופורציונלי במשבר הקורונה, וההשפעות הכלכליות של התפרצות הנגיף מורגשות על נשים במידה רבה יותר ביחס לגברים, מכיוון שהן מרוויחות פחות, חוסכות פחות ומחזיקות במשרות יציבות פחות (Alone, Doepke, Olmstead-Rumsey and, Tertilt, 2020). אחת הסיבות שניתנו לתופעה זו היא שמשבר הקורונה שסוגר באופן חלקי את גבולות המדינות, פגע בעיקר בענפים שמתאפיינים בשיעור גבוה של נשים, כמו תיירות וקמעונאות אשר מאופייין גם בימי שגרה בשכר נמוך יותר (Alone et al., 2020).

סוגיה אקטואלית זו, של מקומות עבודה המתאפיינים ברוב נשי לעומת מקומות עבודה עם אופי יותר גברי, מעלה לדיון סוגייה רחבה יותר של יחסים בין נשים וגברים במקומות עבודה. במהלך העשורים האחרונים התפרסמו מאמרים רבים אשר עסקו בסוגיה זו ובחנו משתנים שונים הקשורים ביחסים אלו. לדוגמה, סוגיית יחסי הכוחות בין גברים לנשים במקום העבודה (Powell, 1998), הקשר בין עבודה לבין חיי המשפחה (Saxena & Bhatnagar, 2009), או ציפיות ואמונות הנוגעות לתפקוד של נשים בתפקידי מפתח בתוך הארגון (Adams, 2000). Adams מצאה כי נשים רבות מחליטות לעזוב את הארגון שלהן לאחר שהגיעו לשיא הקריירה שלהן. כאשר הנשים נשאלו על הגורמים לכך, עלה שאחד המשתנים שהשפיעו על העזיבה הוא תחושת קושי להשתלב בתרבות עבודה המושתת על ציפיות למנהיגות "גברית", אך בד בבד מחזיקה תפיסות על תכונות מגדריות או נשיות. כלומר, הן חשו כי הן לא יכולות לבטא תכונות מנהיגות אסרטיבית במקום העבודה כי זאת תכונה שנתפסת כתכונה גברית והן חששו שאם הן ינהגו כמו גברים יזכרו ללעג מצד עמיתיהם, ממונים והכפופים להן.

מהאמור לעיל עולה כי היחסים שבין גברים ונשים במקום העבודה נשענים במידה רבה על סטריאוטיפים, אמונה לגבי התכונות המשותפות לאנשים המשתייכים לקבוצה חברתית מסוימת (Myers, 2010). לדוגמה, הכללת כלל הנשים בעולם להן מאפיינים דומים פיזיולוגיים לכדי קבוצה אחת

עם תכונות אישיות "נשיות" על אף השונות הבין אישית בתכונות שלהן. גם בעולם העבודה, לאורך השנים התפתחו סטראוטיפים שונים הנוגעים ליחסים ולצורת התפקוד של גברים ונשים במקום העבודה. כך למשל רווחת התפיסה כי גברים דומיננטיים בעבודה ומשמשים כאחראים, ואילו נשים פחות מובילות ויותר כפופות. בדומה, מקובלת התפיסה כי גברים ממוקדי צבירת כוח בעבודה ואילו הנשים ממוקדות בתקשורת וסיוע לאנשים. אם כן, נשים החורגות מסטראוטיפים נשיים אלו ומציגות מנהיגות אסרטיבית במקום העבודה, מדורגות לעיתים קרובות כחסרות יכולות בינאישיות, נתפסות כפחות משכנעות וככלל אינן מוערכות כמו גברים המבצעים התנהגויות דומות (Rudman & Glick, 1999).

לפי הגישה הקוגניטיבית-חברתית, לסטראוטיפים המכלילים תכונות על קבוצות שלמות, יש תכונה פונקציונלית. בכך שבני אדם מסדרים את העולם באמצעות יצירת סכמות וקטגוריות של הסביבה שלהם, הם יכולים לעבד ולהבין יותר במהירות את העולם החברתי שלהם (Fiske & Taylor, 1991). לפי חוקרים אלו, המושג "קטגוריה", מתאר הכללת קבוצת אובייקטים להם תכונות/מאפיינים דומים תחת "מבנה" אחד ואילו המושג "סכמה קוגניטיבית" מתאר ארגון סוגים שונים של ידע בזיכרון אשר האדם חווה אותם כקשורים אסוציאטיבית. אם נחזור לדוגמה שלנו העוסקת בנשים וגברים במקום העבודה, כאשר לאישה יש סכמה על גברים הרי שמפקח עבודה גבר עשוי להפעיל את כל הידע והעמדות שיש לה על גברים במקום עבודה. כך היא עלולה להניח גם ללא ביסוס כי הוא ממוקד צבירת כוח, לא רגיש אך מנגד תחשוב שהוא חד מחשבה וכדומה.

מעניין לציין כי Warning and Buchanan (2009) מצאו שעל אף שנשים סבורות שנשים אחרות עשויות להיות מנהלות טובות, הן לא רוצות לעבוד בשבילן. ממצא זה עולה בקנה אחד עם "סינדרום מלכת הדבורים" (Queen Bee Syndrome), מונח המתאר כיצד אישה אשר מצליחה להתקדם לתפקיד בכיר במקום העבודה רואה בכל הנשים האחרות איום למעמדה הייחודי ומכשילה את הסיכויים שלהן להצטרף אליה בצמרת (Francine Blau and Jed DeVaro, 2007). אחד ההסברים לתופעה זו היא הפנמת הסטראוטיפ, הנטייה של חבר קבוצה עליה יש סטראוטיפ