

תוכן העניינים

מבוא	3
פרק 1 - הטרדות מיניות במקום העבודה ותחליפי מוסר	5
הטרדות מיניות במקום העבודה ועקרונות המוסר	8
הטרדות מיניות במקום העבודה – כלים ישומיים	10
סיכום	12
מקורות	13

מבוא

הטרדה מינית מוגדרת ככל סוג של התנהגות שיש בה לפגוע באדם אחר, ושיש לה אופי מיני. עקרונית ומבחינה חוקית, הטרדה כזו אינה מוגדרת דווקא כהטרדה של נשים בידי גברים, אם כי בפועל זהו הרוב הגדול של ההטרדות מהסוג הזה (אם כי לא כולן). זאת היא הפרעה נפוצה מאד, בישראל ובעולם: לפי דוח שהוגש לוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, למעלה מ-40% מהעובדות בישראל הרגישו הטרדה מהסוג הזה במקום עבודתן, ולמעלה משליש מהן דיווחו שהוטרו בשנה האחרונה (לפני שהסקר נעשה). קיימת הסכמה רחבה בין חוקרים מתחום הפסיכולוגיה לגבי הנזקים של ההטרדה הזו לעובדות, כמו גם הסכמה רחבה בין משפטנים ומומחים ליחסי עבודה שהאחריות העיקרית למניעה של ההטרדה הזו צריכה להיות מוטלת על המעסיק. (הכנסת, 2010).

ההסכמה הזאת קיימת במחקר מזה כמה עשורים, והיא הופכת לנפוצה יותר ויותר גם בקרב הציבור הרחב. בעבר היו כאלו שטענו שהמסע הציבורי נגד ההטרדה המינית פוגע גם במנהגים שאינם שליליים, כמו לדוגמא חיזור שמטרתו היא לגיטימית לגמרי – ידועים מקרים רבים ומוצלחים של רומנים שהתחילו במקום העבודה והסתיימו בחתונה. הטענה היתה שההגדרות להטרדה מינית הן רחבות מדי, והן ימנעו גם את התופעות החיוביות האלו. הטענות האלו היו נפוצות מאד בשנים הראשונות של המסע הציבורי נגד ההטרדה המינית, אבל עם השנים, ובמיוחד אחרי ההצלחה של תנועת "מי טו" (me to), כיום יש קונצנוס רחב שתופעת ההטרדה היא רעה חולה שיש להיפטר ממנה, ושאינן במסע נגד התופעה הזו סכנה אמיתית לפגיעה בתופעות לגיטימיות שגם נשים לא יהיו מעוניינות לבטל (גיל-עד, 2021).

מבחינת המחקר במוסר ועסקים, קיימות גישות שונות לשאלה הזו. קיימת הסכמה רחבה שזאת היא אכן בעיה אתית שחובתן של הפירמות למנוע, אבל יש גישות שונות לשאלה כיצד יש להגדיר את סוג הבעיה הזאת, וכיצד יש למנוע אותה (McDonald, 2012). אפשר לומר שיש כאן שאלה של איזון מסוים: מצד אחד, הצורך להגן על הנפגעות, או אלו שיכולות להיפגע בפוטנציה, ומצד שני הצורך לשמור על הזכויות האחרות של העובדים, כמו לדוגמא הזכות לפרטיות מפני מעקב של המעסיק. על מנת להגן על העובדות מהטרדה, יש לעיתים להתקין מצלמות מעקב על מנת להוכיח שאכן נעברה כאן עברה. בלי התייעוד, ישנה סכנה של האשמות שווא. עם התייעוד, יש סכנה של מעקב אחרי העובדים למטרות פסולות. כלומר, זאת היא שאלה אופיינית לתחום של מוסר ועסקים, שאלה של איזון בין צרכים שונים. זה יהיה הנושא של עבודה זו.

בפרק הראשון נבחן את מה שאביבה גבע (2011) מכנה "תחליפי מוסר" את היכולת שלהם למנוע את התופעה של ההטרדה המינית. בפרק זה נבחן תחליפים שונים כמו החקיקה, השוק החופשי ותוכניות האכיפה בארגונים. מטרת הפרק תהיה להעריך עד כמה התחליפים האלו יכולים למלא את תפקידם שהוא להבטיח התנהגות מוסרית גם כאשר לא קיים מוסר אמיתי.

הפרק השני יבחן מה יכולים עקרונות מוסריים מקובלים לומר לנו על מידת המוסריות של ההטרדה המינית ושל המאבק למנוע אותה. הפרק יבחן שני עקרונות כאלה: עיקרון החובות ועיקרון הזכויות, ומה אפשר ללמוד מהם לגבי התנהלות של תאגידים למניעת ההטרדה המינית.

הפרק השלישי יבחן את האמצעים שבהם אפשר להפוך את העקרונות המוסריים הכלליים האלה למדיניות מעשית בארגונים עסקיים. האמצעי היישומי שבו הפרק יתרכז הוא הקוד האתי האוטנטי.

פרק 1 - הטרדות מיניות במקום העבודה ותחליפי מוסר

בעולם העסקים של ימינו, כותבת החוקרת אביבה גבע (2011) נהוג להשתמש ב"תחליפי מוסר" במקום במוסר אמיתי. הכוונה שלה היא שיש אמצעים ומוסדות שונים, כמו החוק או המערכת של השוק החופשי, שלכאורה מחליפים את הצורך במוסר: הפירמות לא צריכות לאמץ כללים מוסריים או חשיבה מוסרית, ובמקום זה הן אמורות להסתמך על התחליפים האלו כדי לשמור על התנהלות מוסרית. התחליפים האלו מקובלים כיום כמספיקים, ובחשיבה העיסקית המקובלת אין בכלל צורך לבחון אותם: הם עושים את העבודה הדרושה וכל עוד הפירמות עומדות ביעדים העיסקיים שלהם לא צריך להטיל בהם ספק. אבל בתחום של "מוסר ועסקים" נהוג להצביע על חולשות שונות של התחליפים האלה.

תחליף המוסר החשוב ביותר הוא החוק. החוק הוא היום תחליף המוסר העיקרי בעולם בכלל, ועולם העסקים הוא חלק מזה (גבע, 2011, עמ' 91). בעיני אנשים רבים, ובטח ובטח שבעסקים, מה שהחוק מרשה הוא מוסרי, ומה שהוא אוסר הוא לא מוסרי. למעשה, מבחינות רבות אפשר לומר שעבור אנשים רבים החוק הוא למעשה המוסר והשניים פחות או יותר זהים אחד לשני – החוק מגדיר מה מוסרי ומה לא מוסרי. במילים אחרות, ההנחה היא ש"החוק ממצה". לתפישה הזאת יש כמה חולשות.

א. לשון החוק כללית

החוק מנוסח באופן תמציתי וכללי ככל האפשר. החוק אינו יכול לצפות את כל סוגי ההתנהגויות, ולכן במקרים רבים צריך לפרש אותו בהתאם לנסיבות של האירוע שאותו החוק, כלומר מערכת המשפט, תבחן על מנת לקבוע האם החוק הופר או לא. כלומר, תמיד יש מרכיב של פרשנות מסוימת של החוק.

השאלה האם בישראל של היום החוק הוא כללי מדי או שהוא נתון לפרשנות רחבה מדי היא שאלה פתוחה (קמיר, 2008). המשפטני אורית קמיר, שהיא מהחוקרות המובילות בישראל בנושא, כתבה על כך שבאופן כללי, אפשר לומר שבדרך כלל מערכת המשפט מפרשת את החוק באופן סביר למדי, ושאוּמַנּם יש מקרים מסוימים שבהם הפרשנות של בית המשפט לא היתה נכונה, בסך הכל "לא מצאתי כשלים מהותיים, יסודיים ושיטתיים שהמערכת המשפטית לוקה בהם ביישום החוק למניעת הטרדה מינית" (עמוד 44). עם זאת, היא כן מצאה כמה מקרים כאלה. לדוגמא, מקרה שבו היתה שורה של הטרדות מיניות כלפי עובדת ברשות המיסים, ושבּוּ בית-המשפט פירש את החוק כאילו מדובר בהטרדה מינית אחת בלבד, בגלל שההטרדות האלו נעשו בזמן קצר יחסית. מבחינת החוק, מדובר במקרה קל יותר של הטרדה מינית, למרות שמבחינת העובדת לא מדובר היה במקרה אחד בלבד.

ב. החוק נמנע מהתערבות יתר

ככלל, החוק משתדל שלא להתערב יתר על המידה בהחלטות עיסקיות של פירמות. ההגיון של העיקרון הזה הוא שיש תחום של פעולות עיסקיות שבהן עדיף לתת לפירמות לפעול לפי שיקול דעתן, ושהתערבות יתר תמנע מהן לפעול כראוי בשוק התחרותי. אבל העיקרון הזה מביא לכך שיש גם מקרים שבהם הפירמות עשויות לפעול באופן שהמוסריות שלו מפוקפקת מאד, גם בעיני החוק.