

סיכום – דילמות חברתיות בניהול:

שיעור ראשון 20/2/19

מצגת מס' 1 - "מבוא":

תיאוריות ארגוניות:

המצאות מורכבת של חיי הארגון:

- שמות דגש על: אפקטיביות ויעילות, רציונאליות, ושיפור הפרקטיקות הניהוליות.

- מבוססות על: עדיפות לאינטרסים של מנהלים, מדגישות צרכים של יציבות, התרומה של כל החלקים לפעילות הארגון.

- הנחות של החוקר (הפרדיגמה הפונקציונאליסטית).



הנחות שמאחורי תיאוריות של מוטיבציה:

- אפקטיביות.
- רציונאליות.
- יעילות.
- סיפוק צרכים / הדוניזם.
- אינדיבידואליזם.
- מה שמעניין אותנו בארגונים הוא לנהל טוב יותר את המשאבים העומדים לרשות הארגון.

מה הוא ניהול?:

- התיאוריות והפרקטיקות מוצגות כמדע אובייקטיבי וחסר פניות – תוצר של יחסים פוליטיים, תרבותיים, וכלכליים.
- מטרת המחקר הביקורתי היא לחשוף ולא לשלוט.
- ניהול הוא פרקטיקה חברתית הנבעת מיחסי כוח היסטוריים ותרבותיים.

מצגת 2 – "תיאוריות ביקורתיות":

הפרדיגמה הפונקציונאליסטית:

- חיפוש אחר חוקיות, הסברים רציונאליים לסטטוס קוו, לסדר חברתי.
- פרגמטית - להבין את החברה באופן שמייצר ידע שניתן להשתמש בו.
- מוכוונת לבעיות, מנסה לספק פתרונות פרקטיים לבעיות פרקטיות.
- מדגישה חשיבות הבנת הסדר, איזון ויציבות בחברה והדרך לשמור עליהם.
- מבוססות על עדיפות לאינטרסים של מנהלים, מדגישות צרכים של יציבות, התרומה של כל החלקים לפעילות הארגון.
- ניגשת לנושאי המחקר שלה מנקודת מבט אובייקטיבית.

התיאוריה הביקורתית:

- התיאוריות הניהוליות הקיימות מתארות רק באופן חלקי את מציאות החיים המורכבת בארגונים.
- התיאוריות הניהוליות מבוססות על ההנחות של החוקר: רציונאליות, ניהוליות.
- מה מעניין את התיאוריות הניהוליות בארגונים: להיות מנהלים טובים יותר.
- התיאוריה הביקורתית עוזרת לחשוף שימוש אידיאולוגי במדע.

מדעי החברה צריכים ויכולים לתרום לשחרור אנשים ממסגרות מגבילות, אידיאולוגיות מקובלות, הנחות יחסי כוח לא שקולים, על מנת להגביר את האוטונומיה והאחריות של אנשים לאורך זמן.

הבניה חברתית:

- האמיתי לא מחכה בחוץ לגילוי אלא הוא מיוצר ע"י השפה יחסי הכוח.
- התיאוריה הביקורתית מנסה לחשוף את הדרך שבה אנחנו מבנים את המציאות, וההנחות שלנו לגביה.
- המציאות מובנית באופן חברתי. העולם אינו אובייקטיבי ואינו בלתי משתנה.

שיטות להבנייה מחדש (דקונסטרוקציה):

- חיפוש אחר ניגודים (סתירות).
- בדיקת ההתפתחות ההיסטורית של התופעה.
- לשאול שאלות לגבי תוצאות.
- להשמיע את מה שהושתק עד עכשיו.
- מורכבות החיים - הנחה של פלורליזם ופרגמנטציה.

- לא לקחת שום דבר כמובן מאליו - דלגיטימציה של קודים קיימים.

כוח ואידיאולוגיה:

- בעלי הכוח יכול להגדיר מה נחשב לדרך "הגיונית" להבין את העולם. יכולים לשכנע שהאופן שבו העולם הכלכלי חברתי מאורגן נקבע במידה רבה מראש, והוא הגיוני ועובד לטובת כולם.
- בעלי הכוח יכולים לשמור על מעמדם על ידי הפצת מערכת רעיונות ואמונות אשר משרתות את האינטרסים שלהם.

טוטאליות ומרכבות:

קשרים מרובים במציאות. להבין ניהול כהליך חברתי ותרבותי. להבין תופעות ביחס לקשרים המרובים שלהן ומיקומן בקונטקסט ההוליסטי וההיסטורי, לא כיחידה מנותקת.

תיאוריה ביקורתית:

מדעי החברה צריכים ויכולים לתרום לשחרור אנשים ממסגרות מגבילות, אידיאולוגיות מקובלות, הנחות ויחסי כוח לא שקולים, על מנת להגביר את האוטונומיה והאחריות של אנשים לאורך זמן.

שיטות להבניה מחדש (דקונסטרוקציה):

לא לקחת שום דבר כמובן מאליו - דלגיטימציה של קודים קיימים.

- חיפוש אחר ניגודים (סתירות).
- בדיקת ההתפתחות ההיסטורית של התופעה.
- לשאול שאלות לגבי תוצאות.
- להשמיע את מה שהושתק עד עכשיו.
- מרכבות החיים - הנחה של פלורליזם ופרגמנטציה.

שיעור שלישי – 6.3.19:

המשך מצגת 2 – "תיאוריות ביקורתיות"

מכונת הארגון:

- ציר היסטורי: מתאר את ההתפתחות הארגונים מיחידות עבודה משפחתיות למבנים ההיררכיים המורכבים המוכרים לנו כיום. כאן אנחנו שואלים איך ולמה ארגונים נוצרו. פעם לכל משפחה היה שטח אדמה שאותה היא עיבדה בצורות שונות, הקיום הבסיסי של המשפחה הסתמך על ייצור עצמי. חוץ מהעיסוק בחקלאות היו משפחות שעסקו בדברים נוספים (כגון: כלי עבודה, בגדים, גידול חיות וכו') והם היו מוכרים את הדברים שלהם לסוחרים וזה אפשר להם לנוחות מסוימת בחיים בגלל הכסף שהרוויחו. אנשים בשלב מסוים ניסו להשתחרר מהסוחרים כשהתחילה המהפכה התעשייתית התחילו ארגונים לקום, תהליך הייצור הפך מורכב יותר ודרש השקעה של כסף וידע, זה משהו שמשפחה לא יכולה לעשות, לסוחר כן יש את המשאבים לכך. בשלב זה האנושות התחילה להמציא

ארגונים חברתיים שכולם מסכימים איתם ונועדו להגביל את האדם (לדוגמה: בית ספר, בית סוהר, ובין היתר גם ארגונים ומקומות עבודה).

• ציר אידיאולוגי: תורת הניהול כטקסט אידיאולוגי (באמצעות מונחים היוצרים אשליה של א-פוליטיות, אובייקטיביות וניטרליות כמערכת, רציונאליות, אי ודאות). התאורטיקנים משתמשים בטקסטים ובתיאוריות שלהם ומציגים אותם כניטרליות ואובייקטיביות אבל בעצם זה בדיוק ההיפך, מטרתם לקדם אידיאולוגיה מסוימת. המטרה של הארגון זה להגביר את הרציונאליות בתוכו. לאי וודאות חשיבות רבה בארגון, למרות שאי וודאות גורם לבזבז כסף, זמן, ומשאבים. בני אדם מעדיפים לדעת הכל מראש לשם התייעלות. בתהליכי הניהול הארגון מנסה לעשות הכל כדי להקטין את אי הוודאות, אבל כלום לא ממש עובד כי לבסוף האי וודאות פשוט עוברת מהידיים של המנהלים לשל העובדים.

לרציונאליות יש 2 ביקורות:

- מבחינה היסטורית ההתפתחות של מונח זה הוא למעשה בבסיסו אומר שבני אדם מאמינים בעצמם להבין ולפרש את המציאות באמצעות היכולות הקוגניטיביות שלנו.

- כשטוענים בשם הרציונאליות שלא צריך לתת לאנשים בארגונים להחליט החלטות לבד, אלה רק המנהל יכול להחליט. אבל למעשה המנהל לא שונה מעובדיו ביכולותיו, תפיסותיו, ומטרותיו, הרציונאליות לא מייצרת תהליך נקי מאינטרסים, היא נותנת פשוט כוח לאדם אחד עם אינטרס מסוים.

• ציר אפיסטמולוגי: תהליך יצירת הידע בארגונים – הידע הוא חלקי ומעוות באופן שיטתי. הידע לא אובייקטיבי ולא ניטרלי. גם כשעושים מחקרים קיימת הטיות לכיוון האינטרסים של הארגונים שתומכים כלכלית באותם מחקרים. היו מחקרים שנערכו בארגון בשם "הותורן" שהיה מפעל ענקי.



המפעל היה גדול יותר מהעיר הסמוכה, והיה שם הכל (בתי ספר, מסעדות, בית חולים וכו') העובדים חיו יחד ורמת הלכידות הייתה גבוהה מאוד. הבעלים של המפעל בניגוד למה שהיה מקובל באותם שנים דגל במדיניות רווחה לעובדים והאמין שזו הדרך הכי טובה

להתמודד עם איגודי עובדים, כי העובד מרוצה. כמה שנים לפני המחקר עשו פיקניק של כיף לעובדים ולקחו אותם באוניה שטבעה בדרך לשם, ו-800 עובדים נהרגו. והארגון היה מאוד תומך. מה שיצר סולידריות וקונפורמיות בקרב העובדים, לסיכום: מחקרי הותורן היו שטות כי המחקרים לא באמת שיקפו כלום כי גם ככה העובדים עבדו טוב עם אור, בלי אור, בקור, ובחום, בלי קשר לשאלת המחקר.

שיעור רביעי – 13/3/19:

מצגת 3 – "תורות נורמטיביות של מוסר":

תיאוריות נורמטיביות של מוסר כוללות מערכת של עקרונות מוסריים המפרטים באילו תנאים תהייה ההתנהגות נכונה או לא נכונה. הם מכוונות את תהליך קבלת החלטות של האדם:

מהי אתיקה ?

- אתיקה היא שאלה בסיסית (לדוגמה: איך מן הראוי לחיות).
- אתיקה היא חקירה, בעיה של התנהגות אנושית נכונה / לא נכונה.
- אתיקה היא כללי מוסר, עקרונות המנחים את התנהגותו של האדם.



מתי מתעוררת שאלה מוסרית:

- קונפליקט / אינטרסים מנוגדים.
- בחירה בין אלטרנטיבות.

מאפיינים של פתרון מוסרי:

- עקביות
- סדרתיות
- מוצדקות
- ספציפיות
- שימושיות

רלטיביזם מוסרי (David Hume):

אנשים מתרבויות שונות מציינים לנורמות שונות ויש להם תפיסה שונה לגבי טוב ורע. המוסר הוא יחסי לחברה שבה האדם חי.



נימוקים עובדתיים:

- לחברות שונות אמונות מוסריות שונות.
- אין דרך רציונאלית להכריע אלא באמצעות שאילת האנשים.
- אדם לא ממציא, אדם נולד לחברה עם כללים.
- כעובדה: אין מערכת כזאת שכולם מסכימים עליה.

ביסוס סוציולוגי:

- אי אפשר להבין קבוצות אחרות במונחי הערכים שלנו.
- זכותה של כל חברה לחיות עפ"י עקרונות המוסר שלה.
- חובתו של כל אדם לחיות עפ"י עקרונות המוסר בחברה בה הוא חי.

טיעונים כנגד:

- הקיום העובדתי אין פרושו שכולם צודקים באותה המידה, ואולי אף חברה אינה צודקת.
- חייבים לאמץ סטנדרטיים מינימאליים כדי לשרוד.
- יש דמיון ומכנה משותף בין התרבויות השונות (שקר, גזל, זכויות רכוש, רצח, דמיון ביולוגי).
- מוביל לתוצרים לא הגיוניים.
- הטענה שאסור לחברה א' לבקר את מנהגי חברה ב' היא בעצמה טענה אבסולוטיסטית: חוסר עקביות - עיקרון מוחלט: כל חברה עפ"י הנורמות שלה / אסור לחברה למנוע מחברה אחרת.
- אין צידוק ממשי.

תיאוריות תוצאתיות:

ההתנהגות המוסרית היא תכליתית, למוסר יש מטרה:

- חיים בעלי משמעות.
- מציאת הערך בחיינו.

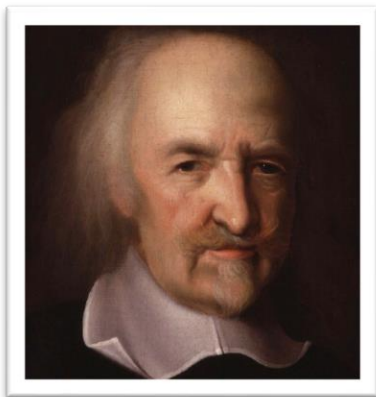
שיעור חמישי – 27.3.19:

המשך מצגת 3 – "תורות נורמטיביות של מוסר":

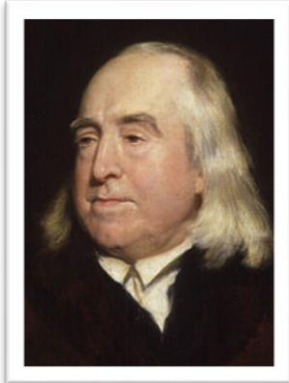
אגואיזם מוסרי (תומאס הובס):

- מותר באופן מוסרי, ואפילו חובתו של האדם לפעול לטובת האינטרסים של עצמו.
- אין התנהגות שאיננה מבוססת על אינטרסים.
- כשיש התנגשות בין אינטרסים חייב האדם להתחשב רק בעצמו.
- אדם צריך להיות מוכן לשלם כל מחיר עבור רווח אישי.

ביקורת:



- לא ניתן להפרכה, אינו טיעון מדעי.
- הרבה דברים הם נלמדים, לא בהכרח לא טבעי.
- המוסריות אמורה לשרת את הניסיון להגביל את הרצונות של האינטרס האישי ע"מ שנוכל לחיות ביחד.
- התיאוריה לא מציעה פתרון לקונפליקט – החזק ינצח.
- מתייחס לרצח, שקר, אפליה רק בקונטקסט מסוים. לא כהתנהגויות שגויות בפני עצמן.
- במצבים מסוימים מותר להפלות ולשלול זכויות בסיסיות. לא יכול להיות עיקרון אוניברסאלי.



תיאוריות תועלתניות (ג'רמי בנטהאם, ג'ון סטיינארט מיל):

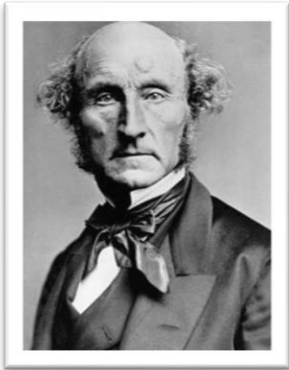
תמיד אפשר להפלות את המיעוט. עונג ואושר הם הדברים החשובים ביותר לאדם. אדם תמיד צריך לפעול כך שיוצר האיזון הגדול ביותר של טוב לעומת רע עבור כל אלה המושפעים מהפעולה, לטווח הארוך.

ביקורת:

- האם התועלתנות באמת שימושית/ ברת ביצוע?
- האם יש פעולות שהן שגויות גם אם הן מייצרות טוב?
- עוד דברים חוץ מאושר ותענוג יכולים להיות טובים גם אם אינם מובילים לאושר.
- האם יש אי צדק בתועלתנות?

תיאוריות לא תוצאתיות:

- ניתן להגדיר מה נכון ומה לא נכון לא רק על ידי תוצאות ההתנהגות.
- מה שחשוב הוא אופי הפעולה ולא התוצאות של הפעולה.



תיאוריות דאונטולוגיות (עמנאול קאנט):

אסור לנו להשתמש באנשים כדי לקדם את האינטרסים שלנו. זיהוי של כללים אוניברסאליים לקבלת החלטות בנושאים אתיים. לאנשים יש זכויות, כבני אנוש. הזכויות האלה משמעותן חובות עבור אחרים - המוסריות של החלטה מסוימת או פעולה מסוימת יכולה להיקבע באמצעות ניתוח של זכויות וחובות אלה. קאנט אומר שיש מוסר של כוונות לעומת מוסר של תוצאות. פעולה היא מוסרית במידה והמניע הבלעדי להתנהגות האדם המבצע, הוא רצונו לנהוג על פי מה שהמוסר מורה לו.

הציווי המוחלט (הקטגורי):

"עשה מעשיך רק עפ"י אותו הכלל המעשי אשר בקבלך אותו תוכל לרצות גם כן כי יהיה לחוק כללי."



- קבילות אוניברסאלית - האם כל בני האדם יסכימו להתנהג בצורה מסוימת. מייצרים כלל התנהגות שכל בני אדם יחשבו שהוא מוסרי.
- רברסביליות - מהמילה אחורה. לחשוב האם היינו רוצים שככה יתנהגו כלפיך.
- האדם כתכלית - צריך להתייחס לבני אדם בכבוד, כי לאנשים יש מטרות משל עצמם והם לא אמצעי להגשמת מטרות של אחרים.

ביקורת:

- הדרישה שלפעולה יהיה ערך מוסרי רק אם היא נעשית מתוך תחושת מחויבות - בלי הרגל.
- לפעמים לתוצאות יש חשיבות, גם אם ההגעה אליהן נעשית באופן הסותר את המחויבות של האדם.

- מה המשמעות של להתייחס לאנשים כאל אמצעים בעולם העבודה?

תיאוריות של צדק (רולס):

לא להסתכל על העניין שרוב האנשים נהנים והמיעוט סובל, צריך לחפש דרך לחלוקה צודקת של אושר או כאב, יתרונות או חסרונות. יש משאבים מוגבלים בחברה.

- התאוריה מנסה לחבר בין התאוריה הדאונטולוגיות לתאוריה התועלתניות. דרך החלוקה של התועלות תהיה מוצדקת אם היא תתקבל על ידי כל בני החברה, מתוך שיקולים רציונאליים ומתוך הסכמה פה אחד.
- לא שואל מה היא התנהגות מוסרית בכל מצב ומצב אלא מהי חלוקה צודקת של זכויות ויתרונות חיים אחרים. החלוקה לא חייבת להיות שיוויונית (כל כולם מקבלים אותו דבר).
- חלוקת משאבים צודקת היא כזו המכוונת תמיד להטבת מצבו של הפרט העני ביותר בחברה. אי שוויון בחלוקת המשאבים מוצדק לפיכך רק אם הוא משרת מטרה זו.

בהתחשב בנדירות של משאבים בחברה השאלה איך לחלק אותם היא משימה מוסרית חשובה.

רולס מציע את המצב הטבעי, של אי וודאות (מאחורי מסך של בערות). במצב כזה אנשים יסכימו על 2 עקרונות:

1. הבטחה של חירויות בסיסיות. לכל אדם זכות שווה לחירות המקיפה ביותר, המתיישבת עם חירות דומה לכל. המגבלה היחידה לגבי החירות נובעת מהסכנה שחירות כזאת של האחד תפגע בחירות הזולת.
2. כל אי שוויון הוא שרירותי אלא אם סביר לצפות כי יהיה לתועלת כולם. מותר לחלק באופן בלתי שווה את הנכסים והסמכויות אם החלוקה הזאת משפרת את מצבו של הנחשל ביותר בחברה.

ביקורת:

- מאחורי מסך של בערות אנשים יבחרו בכללים תועלתניים לקבלת החלטות (לדוגמה: נזק תועלת / נזק וכאב).
- קבלת ההחלטות מאחורי מסך הבערות נעשית על בסיס אגואיסטי.
- איך נזהה את אלה הנחשלים ביותר בחברה?
- האם הנחשלים בחברה הגיעו למעמדם בהכרח בגלל חוסר צדק או בגלל מעשיהם שלהם (בטלה, בזבוז). האם החברה חייבת להתאמץ כדי לשפר את מצבם של אזרחים אלו?
- גם ההטבות והתמריצים הניתנים לאלה המוכנים לפעול באופן שייטיב גם עם הנחשלים, נעשים ממניעים אגואיסטיים ועל בסיס של ניצול חוסר השוויון ההתחלתי.

שיעור שישי – 3/4/19:

מצגת 4 – "מוסר בעסקים":

הגישה הצרה:

- מנהלים צריכים להשתמש במשאבים העומדים לרשותם ולהיות מעורבים בפעילויות שמטרתן להעלות רווחים, תוך שמירה על החוק ועל כללי תחרות חופשית.
- המטרה היא למקסם את הרווחים עבור הארגון.
- המנהל לא צריך להכפיף את הארגון לעקרונות המוסר שלו.

האם העסקים מבלפים על המוסר?:



- יש סטנדרטים שונים לחיים ולעסקים.
- המנהל צריך לנצל כל הזדמנות כדי לנצח, ולא יבוא מישהו אחר ויעשה זאת במקומו.
- כמו במשחק הפוקר - רוב הבלופים בעסקים הם אסטרטגיית משחק.
- אין תרמית כשכולם לא מצפים לאמת.

הגישה הרחבה:

- ארגונים הם חלק מהחברה ולכן הם צריכים לקחת אחריות.
- לארגון מחויבויות נוספות מעבר למקסום הרווחים.
- תיאוריית בעלי העניין – תפקיד המנהל לאזן בין האינטרסים של קבוצות שונות.
- בגלל שלארגונים הרבה כוח כלכלי, יחד עם הכוח צריכה לבוא גם אחריות.

שיעור שביעי – 10/4/19:

מצגת 5 – "חדירה לפרטיות":

הגדרות:

- ❖ לאדם יש פרטיות במידה שבה לאחרים יש נגישות מוגבלת למידע לגביו, לגבי חלקים אינטימיים בחייו, לגבי מחשבותיו, לגבי גופו. לגבי רכושו.
- ❖ המידה שבה לאחרים יכול להיות מידע לגבי האדם או גישה למידע כזה.
- ❖ דאז ג'רדין (Des Jardins) אורמת שכל אדם יש יחסי בעלות, קניין, הזכות להיעזב לנפשו, הזכות לשלוט על מידע לגבי עצמו.

חדירה לפרטיות במקום העבודה:

קונפליקט בין זכויות:

1. יחסים חוזיים בין העובד והמעביד בשם זכות הקניין: החוזה לא מספיק - דרישות לקבלת החדירה כוללת:
- נעשה לצורך הגנה על האינטרסים של המעסיק. לזוודא שהעובד מבצע עפ"י תנאי חוזה ההעסקה.
 - בדרישה של יעילות. מחקרים מראים כי פיקוח אלקטרוני לא מגביר תפוקה.
 - מינימום חדירה לפרטיות. האמצעי הכי פחות חודרני - לבדוק תפוקה בסוף היום לא לעקוב כל רגע
 - החדירה הנובעת לפרטיות העובד היא לא כל כך חמורה כך שהיא אינה עולה במשקלה על האינטרסים של המעסיק.



2. שמירה/הגנה על העובד:

- החדירה נעשית כדי להגן על האינטרסים של העובד בדברים שלמעסיק יכולה להיות אחריות מוסרית אם האינטרסים האלה נפגעו.
- האמצעים הנבחרים הם יעילים בהשגת המטרה.
- מינימום חדירה. המעסיק יבחר באמצעים הכי פחות חודרניים.
- הצעדים שנקטו הם לטובת האינטרסים של העובד כלומר, העובד לא מפוטר או מועבר לעבודה אחרת.

3. שמירה מפני פגיעה של צד שלישי – זכויות של אחרים:

- החדירה נעשית כדי להבטיח אינטרסים של צד 3 (בריאות ובטיחות) שלהם למעסיק יש אחריות.
- האמצעים הנבחרים יעילים להשגת המטרה.
- נבחרו האמצעים הכי פחות חודרניים.
- תוצאת החדירה אינה חמורה כך שאינה שוקלת יותר מהאינטרסים של הצד ה-3.

איזה מגבלות צריך להטיל על התהליך (אפילו אם יש צידוק):

- ליידע.
- שומרים על המידע לאחר השגתו.
- להגביר צדדים אחרים של האוטונומיה.
- האם יש פעולות שלא ניתן לעובד לוותר עליהם בתמורה להעסקתו?

שיטות להבניה מחדש (דקונסטרוקציה):

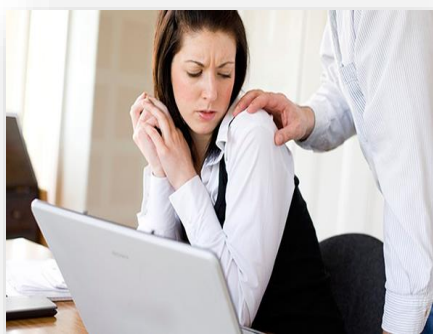
- חיפוש אחר ניגודים (סתירות).
- לא לקחת שום דבר כמובן מאליו - דליגיטימציה של קודים קיימים.
- בדיקת ההתפתחות ההיסטורית של התופעה.
- לשאול שאלות לגבי תוצאות.
- להשמיע את מה שהושתק עד עכשיו.
- מורכבות החיים - הנחה של פלורליזם ופרגמנטציה.

שיעור שמיני – 17/4/19:

מצגת 6 – "הטרדה מינית":

הגדרה: התנהגות תוקפנות בניגוד לרצונו של מישהו בקונטקסט מיני לסיפוק צורך מיני כלשהוא, נובעת מחוסר ביטחון.

הטרדה במקום העבודה: זו הטרדה מיוחדת מכיוון במקומות עבודה יש היררכיה מסוימת ויחסי כוח באופן טבעי, להכניס את הפן המיני גורם למתחים, העובדים בארגון לרוב זקוקים לעבודה, ואיבודה עלול להשפיע על כל חייהם.



ישנם 2 סוגים של הטרדה:

- סביבה עוינת: סביבה בה האדם חשוף להתנהגות מיניות לא רצויות.
- טובה תחת טובה: מצב שבוא מבקשים תמורת הקשר המיני הטבה כלשהיא.

גישות תאורטיות מוקדמות בקשר להטרדה מינית:

- גישת האי שיווין - המניע של דומיננטיות גברית: מתבססת על מודלים חברתיים ותרבותיים, בחברה שלנו יש ציפיות שונות מגברים ומנשים. יש גם שוני בתפקידים בעולם העבודה ובכלל בין גברים לנשים, ההבדל וחוסר השוויון בתפקידים יוצר מוטיבציה אצל גברים להמשיך ולשמר אותם כי ההבדלים האלה נותנים להם יתרון. מטרתה של ההטרדה המינית היא לשמר את הנשים בתפקידים נמוכים יותר ופחות מתגמלים. ההטרדה נועדה להפחיד ולהתנכל לאישה ולגרום לה להבין שיש בינה לבין התוקף הבדל. הבעיה בגישה הזו היא שלא רק גברים מטרידים נשים, ולפעמים גברים מטרידים גם גברים ולא רק נשים.
- גישת המניע של צורך מיני: הטרדה מינית היא סוג של התנהגות מינית שיצאה משליטה. הגישה טוענת שהמקור של ההטרדה המינית היא בצורך בסיפוק מיני. זו גישה ביולוגית ואבולוציונית (לגברים צרכים מיניים מוגברים משל נשים) הצרכים של צד אחד דורשים סיפוק מצד השני שלא מעוניין. הבעייתיות בגישה שהיא כאילו נותנת לגיטימציה ומסתכלת רק על הצד של המטריד.
- גישת הפגיעה בכבוד: הגישה לא מנסה להסביר מאיפה נובעת ההטרדה אלה מה לא בסדר איתה. הגישה טוענת שהטרדה מינית זה רצון של התוקף לפגוע בכבודה של המותקף. הבעייתיות בגישה היא שפגיעה בכבוד מנטרלת את עניין הקונטקסט המיני, ודבר נוסף.

הטרדה מבוססת מגדר:

- להגן על המעמד המבוסס על השתייכות מגדרית באמצעות השפלת אחרים על בסיס מין.
- הטרדה מינית מתרחשת מכיוון שהמניע למעמד חברתי נוצר בקונטקסט של היררכיה מגדרית.

איומים המעודדים הטרדה:

- (1) איומי אבחנה - איומים המאיימים על האבחנה בין המינים (לדוגמה: אם אישה עובדת בתפקיד גברי – נהגת משאית, אם גבר עובד בתפקיד נשי – אח בבית חולים)
- (2) איומי קבלה - איומים על מעמדו של האדם כחבר מתאים לקבוצת המין שלו, מתייחסים על אדם ספציפי (לדוגמה: גבר שהוא נשי, אישה גברית)
- (3) איומי קטגוריה - איומים על הכללת אדם בקטגוריה מסוימת בניגוד לרצונו (לדוגמה: 'הומו')
- (4) איומי השפלה - איומים המורידים את הערך של קבוצת המין אליה משתייך האדם (לדוגמה: את בסה"כ אישה).

טיפול ומניעת הטרדה מינית במקום העבודה:

- יצירת קונטקסט מניעת: לייצר במקום העבודה תנאים שאינם מעודדים תחרות בינאישית ולחץ, להעביר הבדלים נראים וחוסר שיווין בין המינים, לבסס מערכות שליטה או מגבלות חברתיות המונעות הטרדה מינית.
- הדרכה ונהלים: יש חוק ללמד את העובדים את הנושא, לקבוע נהלים ברורים בנושא.
- יצירת ערוצי דיווח: למשל, למנות אחראי הטרדות מיניות במשרד שמי שהוטרד/ה יכול לפנות אליו.

הטרדה מינית של חדרניות בבתי מלון:

הקונטקסט של עבודה מגדרית:

- יחסי כוח מגדריים הטבועים במפגשים: החדרניות מגיעות לחדרם של האורחים במלון.
- מרחב העבודה: היכן העבודה מתרחשת בפועל.
- תרבות ארגונית במלון: לנסות למנוע את המצב, ולהסתכל על המצב בצורה שלילית.

שיעור תשיעי – 1/5/19:

מצגת 7 – "אפליה בעבודה":

הגדרות:

אבחנה בין קבוצות, קטגוריות או פרטים, המעניקה יתרונות או חסרונות ללא הצדקה עניינית. החוק בישראל אומר שלא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים, לרבות מחמת תדירותו או משכו, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:



1. קבלה לעבודה.
2. תנאי עבודה.
3. קידום בעבודה.
4. הכשרה או השתלמות מקצועית.
5. פיטורים או פיצויי פיטורים.
6. הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

אפליה על בסיס של מראה חיצוני:

יש לאנשים מסוימים מאפיינים אישיים חיצוניים שיעזרו להם במקום העבודה. זה מבוסס מדעית שאנשים שנראים טוב מוכרים יותר, ולכן מעסיקים יעדיפו להעסיק אנשים יפים.

למה מנהלים מפלים?

- אפליה סטטיסטית: המעסיק לוקח סטטיסטיקה מוכרת עם מאפיינים לפי המועמד, ולוקחים אנשים שדומים לסטטיסטיקה הרצויה. לפעמים היא יכולה להיות רציונלית כי המעסיק מעדיף לגייס אנשים שדומים לעובדים האחרים שלו, כי סביר להניח שהוא יתאים למקום העבודה יותר מאדם שלא דומה לעובדים הקיימים.
- עמדות גזעניות: תהליך לא רציונאלי, שהמגייס מקבל החלטות בצורה שלא מקדמת את הארגון.
- רציונאליות כלכלית: המעסיק מעדיף להעסיק אדם מסוג מסוים על פני אדם מסוג אחר בהיבט כלכלי, הוא נותן ללקוחות שלו את העובדים שמוצאים חן בעיניהם (לדוגמה: לא להעסיק עובדים אתיופים כי הלקוחות שלי גזעניים ולא אוהבים אנשים עם צבע עור כהה).
- אפליה לא מודעת: המעסיק מפלה מבלי לשים לב, בלי לתת דין וחשבון, אפליה שנעשית בצורה אוטומטית.