

הטרדה מינית

פרדוקס הפעלה כוח במקום העבודה

אתי ליאון בן-נון

אף כי המונח הטרדה מינית לא הוטבע עד שנות השבעים, ([Farley 1978](#)) התגובות הארגוניות הפורמליות התפוצצו במהירות ([Dobbin](#)) ([Schultz - Kelly 2007](#)); ([2003](#) היום, סדנות הטרדה מינית, מדיניות, ואת נהלי תלונות הם תכונות סטנדרטיות של נוף המשאבים האנושים, בעוד טרדת קשרים בספרות מדעית חזקה כדי חוסר שוויון בין מינים) ([מרטין 2003](#)) (וצורות אחרות של אפליה במקום עבודה) ([לופז, הודסון, Roscigno 2009](#)). (כוח, בעבודה ובחברה הרחבה יותר, משתרע על כל הספרות הזאת ועל דיווחיהן על הטרדה, [Rospenda, Richman, Berdahl 2007a](#), [Nawyn 1998](#); [וולשית 1999](#)). (עם זאת, לאחר שלושה עשורים של מחקר, שאלות בסיסיות לגבי השאלה האם וכוח העבודה משפיעות על הטרדה נותרות ללא מענה. רוב הראיות מסתמכות על צעדים לא עקביים, על טווחי זמן רחבים ועל דגימות ממוקדות. עם חריגים נדירים (לדוגמה, [Freels, Richman, and Rospenda 2005](#)), מחקר זה משתמש בנתונים חתרתיים המתאימים יותר לזיהוי קורלציה מאשר לבידוד סיבות. בהיעדר עיצובים איכותיים ואיכותיים קפדניים, הדינמיקה של המגדר, הכוח וההטרדות נותרו לא מובנים. שאלות בסיסיות בשאלה האם וכיצד כוח העבודה משפיע על הטרדה נותרו ללא מענה. רוב הראיות מסתמכות על צעדים לא עקביים, על טווחי זמן רחבים ועל דגימות ממוקדות. [עם חריגים נדירים](#) (לדוגמה [2005, Richman, and Rospenda, Freels](#)), מחקר זה משתמש בנתונים חתרתיים המתאימים יותר לזיהוי קורלציה מאשר לבידוד סיבות. בהיעדר עיצובים איכותיים ואיכותיים קפדניים, הדינמיקה של המגדר, הכוח וההטרדות נותרו לא מובנים. שאלות בסיסיות בשאלה האם וכיצד כוח העבודה משפיע על הטרדה נותרו ללא מענה. רוב הראיות מסתמכות על צעדים לא עקביים, על טווחי זמן רחבים ועל דגימות ממוקדות. [עם חריגים נדירים](#) (לדוגמה [2005, Richman, and Rospenda, Freels](#)), מחקר זה משתמש בנתונים חתרתיים המתאימים יותר לזיהוי קורלציה מאשר לבידוד סיבות. בהיעדר עיצובים איכותיים ואיכותיים קפדניים, הדינמיקה של המגדר, הכוח וההטרדות נותרו לא מובנים. שאלות בסיסיות בשאלה האם וכיצד כוח העבודה משפיע על הטרדה נותרו ללא מענה. רוב הראיות מסתמכות על צעדים לא עקביים, על טווחי זמן רחבים ועל דגימות ממוקדות. [עם חריגים נדירים](#) (לדוגמה [2005, Richman, and Rospenda, Freels](#)), מחקר זה משתמש בנתונים חתרתיים המתאימים יותר לזיהוי קורלציה מאשר לבידוד סיבות. בהיעדר עיצובים איכותיים ואיכותיים קפדניים, הדינמיקה של המגדר, הכוח וההטרדות נותרו לא מובנים. שאלות בסיסיות בשאלה האם וכיצד כוח העבודה משפיע על הטרדה נותרו ללא מענה. רוב הראיות מסתמכות על צעדים לא עקביים, על טווחי זמן רחבים ועל דגימות ממוקדות. [עם חריגים נדירים](#) (לדוגמה [2005, Richman, and Rospenda, Freels](#)), מחקר זה משתמש בנתונים חתרתיים המתאימים יותר לזיהוי קורלציה מאשר לבידוד סיבות. בהיעדר עיצובים איכותיים ואיכותיים קפדניים, הדינמיקה של המגדר, הכוח וההטרדות נותרו לא מובנים.

מאמר זה משתמש בנתונים כמותיים ואיכותיים של מחקר פיתוח הנוער (YDS) כדי לבחון שלוש היפותזות מתוך מודל פמיניסטי משולב של הטרדה מינית, תוך בחינת אם סמכות הפיקוח, הזהות המגדרית וההרכב המיני בתעשייה קשורים לחוויות של הטרדה. באמצעות בקרה סטטיסטית חזקה על הבדלים אינדיבידואליים, המודלים הכמותיים שלנו מנבאים האם המשיבים מדווחים על התנהגויות מטרידות, על מספר ההתנהגויות המטרידות שהם מדווחים, והאם הם מפרשים באופן סובייקטיבי את חוויותיהם כהטרדה. לאחר הקמת היחסים האמפיריים הבסיסיים באמצעות נתוני הסקר, אנו מנתחים ראיונות איכותיים עם המשיבים YDS כדי לתאר ולהסביר את התהליכים העומדים מאחורי מערכות יחסים אלה. לאחר מכן אנו ממקמים שתי קבוצות של תוצאות בתוך תיאוריות של מגדר וכוח,

הטרדה מינית מסווגת כצורה של אפליה המינית תחת הכותרת השביעית של חוק זכויות האזרח של 1964. ארה"ב שוויון הזדמנויות הזדמנות הוועדה (EEOC) מגדיר את זה כמו "התקדמות מינית לא רצויה, בקשות טובות מינית, והתנהגות מילולית או פיזית אחרת של אופי מיני "שמפריע לעבודה או לעבודה, או יוצר" סביבת עבודה עוינת או פוגעת ([US](#))"

([EEOC 2011](#)) הדבר נובע בין היתר, על מנת הגדרות אינדיקטורים שונים, הערכות השכיחות להשתנות באופן דרמטי ([וולשית 1999](#)), (חוקרים מובילים רבים לאמץ אסטרטגיה של טריאנגולציה הרואה צורות או אמצעים מרובים (למשל, [ויסטון הוואנג 1996](#) ; [Uggen 2004](#) ; [בלקסטון 2004](#)).

המלגות הפמיניסטיות מציבות הטרדה מינית בדפוסים רחבים יותר של אפליה, כוח וזכויות, המקשרות בין הטרדה לאי-שוויון מבוסס-מין. ([MacKinnon 1979](#)) המחקר של בת [קווין \(2002\)](#) על "תצפית ילדה", למשל, מקשר בין יחסי מין פטריארכליים לאינטראקציות במקום העבודה היומיומי. קווין טוען כי *גברים אחרים*, ולא נשים, הם לעתים קרובות קהל היעד של מחוות או הערות סקסיסטיות. למרות שגברים רואים לעתים קרובות את הנערה מתבוננת בהיותה קלילה ושובבת, ונראית מופתעת כאשר נשים נעלבות, פעילויות כאלה מדגימות את כוחם של הגברים להערכתן המינית של נשים ¹. באופן דומה, [מרטין \(2001\)](#) מגלה כי גברים "לגייס גבריות" בדרכים שלעתים קרובות לכלול ולגרום לפגיעה בנשים כקבוצה,

תיאוריית הגבריות ההגמונית של ראווין קונל, ([1987](#)) הטוענת שהחברה מזכה באידיאל נורמטיבי יחיד של התנהגות גברית, מספקת מסגרת סוציולוגית רחבה להבנת הטרדה, מגדר וכוח. בעוד שגברים עלולים להיות חשופים להטרדה אם הם נתפסים כנשיים ([DSUZA](#) ; [Waldo, Berdahl - Solberg 2004](#) ; [Fitzgerald 1998](#) -), נשים יכולות להיות ממוקדות אם הן מאתגרות את עמדתן הכפופה במערכת המיגדרית. הטרדה מינית יכולה אפוא לשמש כלי לשליטה בדרכים המתאימות ל"מיגדר" במקום העבודה, ולהעניש אי-התאמה בין המינים. ([West and Zimmerman 1987](#))

מחקר על הטרדה של "contrapower" מעיד על כך שמשורות של מגדר, גזע ומעמד, מעבירות מטרידים בעלי עוצמה לא רשמית, גם כאשר מטרות בעלות סמכות ארגונית גדולה יותר מאשר הטרדות שלהן. ([Rospenda et al. 1998](#)) נשים המחזיקות בתפקידים סמכותיים מציעות פרדוקס מסקרן לתיאוריה ומחקר על הטרדה מינית, כאשר חוקרים מקדמים שתי עמדות ייחודיות. הראשונה, ההשערה של "פגיעה-קורבן", מעידה על כך שעובדים פגיעים יותר - כולל נשים, מיעוטים גזעיים, ואלה עם העמדות המזיקות ביותר והרשויות המקומיות לפחות - חשופים להתנכלויות גדולות יותר. השני, מודל "איום הכוח", טוען כי נשים המאיימות על הדומיננטיות של גברים הן מטרות שכיחות יותר. אף שהנושא רחוק מלהתיישב,

מפקחות נשים, המחזיקות בסמכותיות על עמיתים לעבודה, מציבות תיגר על העליונות של גברים. נשים ממשיכות להיות מיוצגות בתפקידים של סמכות או נדחקות לשלבים הנמוכים יותר של הניהול) [אליוט וסמית '2004](#), [גורמן 2005](#), [כלב 2009](#), [רסקין 2003](#), [רסקין ומקברייר 2000](#). (כאשר נשים מסוגלות לפצח את תקרת הזכוכית ולהשיג עמדות מנהיגות, אמונות מגדר סטריאוטיפיות לגבי יכולותיהן ה"טבעיות" ממשיכות לעצב תפיסות של תפקודן בעבודה) ([דיטסון וקופר 1992](#)). ([Eagly and Carli 2007](#)), יתר על כך, [בעוד גברים במקצועות נשיים מסורתי לקצור את הפרות של "זכוכית הנעות" לעמדות נהוגות \(Hultin 2003\)](#) ; [וויליאמס 1992](#)), (מפקחת נשים מבודדות לעתים קרובות נתפסו ראוי לעמדות שלהם [Ridgeway](#)) ([Ridgeway 2004](#) ; [Smith- Ridgeway 2004](#) ; [Lovin 1999](#)). (למעשה, נשים לא יקודמו לדרגת ניהול, אלא אם כן חלק ניכר מהנשים כבר נמצא במקום, והדגיש את הקושי להשיג כניסה ראשונית לתפקידים כאלו) ([כהן, ברושאק, והומן 1998](#)). (יחד, תהליכים אלה מצביעים על מפקחות על נשים כמטרות פוטנציאליות להטרדות. [מפקחות נשים מבודדות לעתים קרובות ונראות בלתי ראויות לעמדותיהן \(Ridgeway and Correll 2004\)](#) ; [Ridgeway and Smith- 2004](#) ; [Lovin 1999](#)). (למעשה, נשים לא יקודמו לדרגת ניהול, אלא אם כן חלק ניכר מהנשים כבר נמצא במקום, והדגיש את הקושי להשיג כניסה ראשונית לתפקידים כאלו) ([כהן, ברושאק, והומן 1998](#)). (יחד, תהליכים אלה מצביעים על מפקחות על נשים כמטרות פוטנציאליות להטרדות. [מפקחות נשים מבודדות לעתים קרובות ונראות בלתי ראויות לעמדותיהן \(Ridgeway and Correll 2004\)](#) ; [Ridgeway and Smith- 2004](#) ; [Lovin 1999](#)). (למעשה, נשים לא יקודמו לדרגת ניהול, אלא אם כן חלק ניכר מהנשים כבר

נמצא במקום, והדגיש את הקושי להשיג כניסה ראשונית לתפקידים כאלו (כהן, ברושק, והומן 1998). (יחד, תהליכים אלה מצביעים על מפקחות על נשים כמטרות פוטנציאליות להטרדות. (Ridgeway and Smith-Lovin 1999). למעשה, נשים לא יקודמו לדרגת ניהול, אלא אם כן חלק ניכר מהנשים כבר נמצא במקום, והדגיש את הקושי להשיג כניסה ראשונית לתפקידים כאלו) (כהן, ברושק, והומן 1998). (יחד, תהליכים אלה מצביעים על מפקחות על נשים כמטרות פוטנציאליות להטרדות. Ridgeway and Smith-Lovin 1999). למעשה, נשים לא יקודמו לדרגת ניהול, אלא אם כן חלק ניכר מהנשים כבר נמצא במקום, והדגיש את הקושי להשיג כניסה ראשונית לתפקידים כאלו) (כהן, ברושק, והומן 1998). (יחד, תהליכים אלה מצביעים על מפקחות על נשים כמטרות פוטנציאליות להטרדות.

הרעיון של "לפיצוי יתר הגברי" גברים -איפה להגיב לאיומים לגבריות שלהם על ידי חקיקת צורה קיצונית של גבריות also- (Willer 2005) עוזר להסביר מדוע גברים עלולים להטריד נשים בשלטון. מאס ועמיתיו (2003), למשל, מצאו כי משתתפי גברים במשימה לשיטוף תמונות ממוחשב שלחו תמונות פורנוגרפיות ותוקפניות יותר לנקבות המזוהות כפמיניסטיות מאשר לנשים הנמצאות בתפקידים מגדריים מסורתיים יותר. בדומה לכך, Das (2009) מסכם כי נשים "אסרטיביות מדי" מאיימות על ההיררכיה המגדרית ומועברות באמצעות הטרדה. מקביל, דה קוסטר ועמיתיו (1999) מצאו כי נקבות עם קביעות יותר, ללא תלות בגיל, היו צפויים יותר לראות הטרדה מינית כבעיה עבורם בעבודה, ומסקנה כי בפועל משמש באופן אינסטרומנטלי נגד נקבות חזקות אשר פוגעים בשטח זכר. כל הממצאים הללו מרמזים על כך שמנהלות נשים עשויות לחוות יותר הטרדה מינית מאשר נשים עובדות אחרות.

ייתכן גם שמפקחים מדווחים על שיעורי התנכלות גבוהים יותר, משום שהם מודעים יותר לתופעה. ההכשרה וההדרכה המתקדמות של המורים עשויה להגדיל את המודעות המשפטית הכוללת שלהם ואת ההבנה של הטרדה מינית. כתוצאה מכך, סביר להניח שמפקחים, אשר לעיתים קרובות אחראים על טיפוח סביבת עבודה מקצועית ללא הטרדה ואפליה, יזכו להיזכר באינטראקציות מיניות במקום העבודה, ולתייג חוויות כגון הטרדה.

סמכות פיקוחית וביטויים של מגדר קשורות גם לצורות אחרות של אפליה על בסיס מין (Stainback et al. Berdahl reconceptualizes a: 2007) (הטרדה מינית כפי מבוסס מין והטרדה, המוגדר "התנהגות כדי לגרוע, מבזה, משפיל או אדם" על-פי מין (2007)). (644) הטרדות מבוססות מין מונעות על ידי מוטיבציה להגן על מעמד חברתי מבוסס-מין. כתוצאה מכך, מטרות הן הסיכוי הטוב ביותר להיות נקבות המאיימות על מעמד הגברים. לדוגמה (Berdahl 2007b), מוצא כי נקבות המבצעות מיגדר בדרכים סטריאוטיפיות גבריות (אסרטיביות, דומיננטיות ועצמאיות) נטו יותר להתנסות בהטרדה. היא טוענת כי מטרידים מחזקים את הגבריות הגברית על ידי הנמכת נשים ל"מעמד הנמוך של היותו אמצעי למסקנות המיניות של גבר" (2007: 649). (וכאשר גברים ממוקדים על ידי גברים אחרים, מטרידים "להוכיח" את הגבריות שלהם על ידי ערעור הגבריות של מטרותיהם.

מלבד סמכות פיקוחית וביטויים של מין, הדמוגרפיה של מקום העבודה משפיעה גם על חוויות הטרדה. בעוד שההטרדה המינית מתרחשת על פני מגוון רחב של הגדרות עבודה (למשל, קולינסון וקולינסון 1996, Giuffre and 1996, Dellinger and Williams 2002), (עם Williams 1994) ספרות גדולה דנה בחשיבות יחסי המין המספריים (ולשית 1999). עם זאת, משקל הראיות מצביע על הטרדה, של גברים ונשים כאחד, לרוב מתרחש במקומות עבודה בשליטה גברית (פיצג'רלד ואח 1997; מנספילד ואח 1991. Rospenda; ואח Uggen. 1998; ו בלקסטון 2004). (בהתבסס על הדינמיקה של המין,

השערה 1: הנקבות המחזיקות בתפקידים סמכותיים במקום העבודה (כלומר, אלו המפקחים על אחרים) נוטות יותר לחוות הטרדה מינית מאשר נשים שאינן מקיימות תפקידים כאלה.

השערה 2 : אי התאמה בין המינים (כלומר, התנהגות נשית יותר לגברים ופחות התנהגות נשית לנקבות) קשורה בסיכון מוגבר להטרדות מיניות.

השערה 3 : הטרדה מינית תהיה גדולה יותר בענפים ובעיסוקים המאופיינים בשיעור גבוה יותר של גברים.

לאחר בחינת השערות אלו בניתוחים הכמותיים שלנו, אנו פונים לנתוני הראיון האיכותיים כדי להבין את התהליך הבסיסי שמאחורי הדפוסים הללו. על ידי בחינת חוויותיהם של משתתפי הסקר שלנו, אנו מסוגלים להסביר טוב יותר מדוע וכיצד מין, מין וכוח יוצרים חוויות הטרדה ואינטראקציות במקום העבודה באופן רחב יותר.

ניתוח רב-שיטה זו מציעה את העדות החזקה עד כה על האינטראקציה של מין, מגדר, וכוח בחיזוי הטרדה מינית (Berdahl 2007a) קונל 1987; קווין 2002 Ugggen; ו בלקסטון 2004). בעוד שהפרספקטיבה של "קורבנות פגיעים" מרמזת על כך שהרשויות עשויות לשמש גורם מגן, לפטור נשים מהמבט הסובייקטיבי או מהמגע הבלתי רצוי של עמיתים לעבודה, אנו מוצאים שמעמד פיקוחי מגדיל למעשה את הטרדת הנשים, תוך התבוננות בפרספקטיבה של "איום כוח". "למרות שמחקרים אחרים הציעו תוצאה אנטי-אינטואיטיבית זו, מחקר זה הוא המחקר האורך הראשון שמגלה בבירור את התבנית.

האם ממצא זה יכול להיות תוצר של הרגישות הגדולה יותר או התודעה המשפטית של המפקחים? אם כן, היינו מצפים לראות השפעות חזקות יותר של מצב פיקוח על הטרדה סובייקטיבית (במודלים 5 ו 6 של טבלה 2) (מאשר על אינדיקטורים התנהגותיים) (במודלים 1-4). (בכל אופן, לעומת זאת, סביר יותר שמפקחות נשים ידווחו על הטרדה יותר על כן, למרות שמפקחים יכולים להיות מודעים יותר לחוק ומדיניות הטרדה מינית, רוב ההבדלים האישיים בתודעה צריכים להיספג במשתנה התלוי בפיגור שנמדד לפני שנה אחת בלבד. בעוד התודעה המשפטית מתפתחת ללא ספק במהלך החיים, אין זה סביר שתודעת המפקחים השתנתה בצורה כה דרמטית במשך 12 חודשים. בנוסף, אין כל עדות לכך שתודעה או המשתנה התלוי בפיגור יפעלו אחרת עבור מפקחים זכרים ונקבות. במקום זאת, נתוני הסקר והראיון שלנו מרחיבים ומאשרים מחקר שמקשר בין הטרדה מינית לכוח העבודה של נשים (Berdahl 2007a). Quinn 2002; Willer 2005);

בתוך הקטגוריה של הממונה, עשויים להיות הבדלים חשובים בהטרדה לפי רמת הרשות במקום העבודה. לדוגמה, נשים בניהול העליון, או בארגונים עם מעט נשים בתפקידי פיקוח, עשויות לחוות התנהגויות מטרידות יותר. (Cohen et al. 1998) כאשר הבדלנו בין נקבות שמפקחות רק 1-3 עובדים לבין אלו שפיקחו על מספר גדול יותר, מצאנו השפעות חיוביות גדולות יותר של סמכות פיקוח על הטרדה למפקחים על מספר גדול יותר של עובדים. עם זאת, יש צורך במחקרים נוספים מעבר לדיכטומיה פשוטה של מפקח / לא-מפקח ולאחר טוב יותר את העובדים בהיררכיה של סמכות. מחקרים על הטרדה בכוחות המזוינים, למשל, יכולים לדבר ביתר בהירות על הבדלים עדינים לפי דרגה. (Miller 1997)

ללא קשר לדרגתם הארגונית, הטרדה מינית מפגינה עובדים ומפחיתה את הנשים לאובייקטים מיניים בדרכים ש"מעצמות את הכוח הארגוני הרשמי של האישה (Quinn) (392: 2002 אכן, הראיונות האיכותיים שלנו עוזרים להסביר מדוע נשים בעמדות סמכותיות מכוונות להתנכלויות. מפקחות של נשים דיברו שוב ושוב על הרגשה מבודדת ועל הטרדות מצד עמיתים לעבודה וכפופים שמכוונים להעמיד אותם במקומם. עם זאת, הם סבלו הטרדות כאלה כדי לשמור על מקום עבודתם. הבידוד החברתי עשוי גם לייצג מנגנון חשוב המקשר בין ביטויים של יחסי מין ומגדר לתעשיית הטרדה, וזאת בהתאם להשערות השני והשלישי שלנו. בין אם הם מנסים להוכיח שהם יכולים להוביל צוות עובדים או להוכיח את עצמם כנשים בשדות גבריים, בידודן של נשים בעמדות אלו הותיר אותן שוב ושוב חשופות להתנכלויות. לנשים נאמר כי "אין זה מקום לנשים", בעוד שגברים ונשים שהתפצלו אפילו במעט מציפיות מיניות נוקשות עוררו התגרות ותגובות מאיימות יותר.

למרות הגישה האורך שלנו הוא מתאים היטב לבדיקת השערות שלנו, עלינו לציין כמה אזהרות. ראשית, ה-YDS מבוסס על מדגם מינוסטה שאינו מייצג ארצית. שנית, הניתוח הכמותי שלנו מבוסס על הטרדה המתרחשת כאשר המשיבים היו בני 29 או 30. בעוד שלניתוח של קוהורטה אחת יש יתרון בהבחנה בין השפעות סמכותיות לבין השפעות גיל, רשויות הפיקוח והמגדר עשויות לפעול בצורה שונה בשלבים אחרים של מסלול החיים. יש צורך במחקר נוסף כדי לבחון אינטראקציות פוטנציאליות בין גיל, מין וכוח, וכן שינוי הגדרות הטרדה לאורך זמן. שלישית, למרות שאנו מודדים הטרדה הן מבחינה התנהגותית והן מבחינה סובייקטיבית - הגברת האמון בממצאים שלנו - אנו מסתמכים על דיווחים אישיים על ידי מטרות. יש הבדל גדול בין אחוז המשיבים המדווחים על התנהגויות מטרידות יחסית למספר שמגדירים את חוויותיהם כהטרדה מינית. פער זה נובע, בין השאר, מהגדרות שונות של הטרדה בקרב המשיבים, חוסר נכונות לתייג את עצמם כמטרה או כקורבן, ואת ההבדלים בתרבויות ארגוניות ובנורמות הנוגעות למיניות במקום העבודה (ראו [Dellinger and Williams 2002](#), [Ewick and Silbey 1998](#)), לבסוף, הרוב המכריע של המדגם YDS שלנו מזוהה באופן עצמי "ישר". מחקר נוסף איכותי בקנה מידה גדול הסקר על חוויות הטרדה של עובדים המבטאים זהויות מיניות אחרות הוא בבירור צורך. להגדרות שונות של הטרדה בקרב המשיבים, חוסר נכונות לתייג את עצמם כמטרה או כקורבן, ואת ההבדלים בתרבויות הארגוניות ובנורמות הנוגעות למיניות במקום העבודה (ראו [Dellinger and Williams 2002](#), [Ewick and Silbey 1998](#)), לבסוף, הרוב המכריע של המדגם YDS שלנו מזוהה באופן עצמי "ישר". מחקר נוסף איכותי בקנה מידה גדול הסקר על חוויות הטרדה של עובדים המבטאים זהויות מיניות אחרות הוא בבירור צורך. להגדרות שונות של הטרדה בקרב המשיבים, חוסר נכונות לתייג את עצמם כמטרה או כקורבן, ואת ההבדלים בתרבויות הארגוניות ובנורמות הנוגעות למיניות במקום העבודה (ראו [Dellinger and Williams 2002](#), [Ewick and Silbey 1998](#)), לבסוף, הרוב המכריע של המדגם YDS שלנו מזוהה באופן עצמי "ישר". מחקר נוסף איכותי בקנה מידה גדול הסקר על חוויות הטרדה של עובדים המבטאים זהויות מיניות אחרות הוא בבירור צורך.

למרות אזהרות אלה, מחקר זה מספק ראיות ברורות להשפעות של הרשות במקום העבודה על הטרדה מינית, עם השלכות הנובעות מכך על תיאוריות של מגדר וכוח. בפרט, אנו מוצאים שמפקחות נשואות יותר, פחות או יותר, עשויות להטריד, ותומכות ברעיון כי יחסי הגומלין בין העובדים אינם מונעים רק על ידי דרגה ארגונית. במקום זאת, כוח יחסי של עמיתים מעוצב גם על ידי מגדר. בעוד שמנהלי הנשים מפקחים על סמכותן, הרי שהטרדה מינית מתפקדת, בין השאר, כאמצעי לאכיפת התנהגות המיגדרית. קווים רשמיים של סמכות הוקמו כדי למקסם את היעילות ולעזור לארגונים לפעול בצורה חלקה יותר, אבל מתחים סביב מיגדר או צורות אחרות של אי שוויון צפוי להתבטא בדרכים אחרות ([Roscigno 2011](#)). (כאשר כוחן של הנשים נתפס כבלתי לגיטימי או מתערער בקלות, עמיתים לעבודה, לקוחות ומפקחים עושים שימוש בהטרדה כ"אקולייזר" נגד מפקחות, בהתאם למחקרים שהראו כי הטרדה היא פחות תשוקה מינית מאשר שליטה ושליטה ([Berdahl 2007a](#); [2007b](#); [Schultz 2003](#))).

While sexual harassment policies are put in place to protect workers, organizational practice is often misaligned with formal policies or grievance procedures, calling into question fundamental assumptions many sociologist make regarding organizational constraint and agency ([Roscigno 2011](#)). Take, for instance, the sexual harassment of Holly at a company dinner. Her co-workers' concern led to *her* removal from the situation rather than the punishment of her harasser. While her colleagues ended Holly's harassment, they did so in a way that would not jeopardize their profitable business relationship with the client. Holly's harasser was quickly labeled by her co-workers as a "bad apple," but the organizational contexts that allowed the harassment and broader gender inequality to occur remained unquestioned.

Many of our interviewees experienced wide-ranging forms of sex-based discrimination as well as sexual harassment. These findings may thus extend more broadly to workplace bullying, intimate partner violence, and other forms of discrimination and harassment. For example, [Johnson \(1995:284\)](#) identifies “patriarchal terrorism” as a form of intimate partner violence that reflects “patriarchal traditions of men’s right to control ‘their’ women.” Similarly, [Macmillan and Gartner \(1999\)](#) direct attention to dyadic power relations, finding that women’s employment lowers risks of spousal abuse when their male partners are employed but increases risks when their male partners are unemployed. Further research might also examine sexual harassment dyads and the positions and perspectives of harassers ([Quinn 2002](#)). Harassers appear to view targets as a threat to their own power – in the workplace and in the broader society.

Theory and research on gender stratification often makes the implicit assumption that problems such as sexual harassment, sex discrimination, and workplace bullying will recede if and when women attain greater power at work. Yet power in the form of supervisory authority also provokes backlash from clients, subordinates, and fellow supervisors. This paradox of power represents both a challenge and an opportunity for existing frameworks. Beyond gender, characteristics such as race or class may similarly trump formal organizational authority in determining workplace power. While firms are increasingly adopting policies to increase diversity in management ([Kalev, Dobbin, and Kelly 2006](#)), this study points to a new obstacle for women and, perhaps, racial minorities in leadership positions (but see [Hirsh and Lyons 2010](#)). To test the latter idea, an extension of this analysis might examine whether racial minorities who supervise others are subject to greater racial harassment.

While legal and organizational responses to sexual harassment have evolved rapidly in the past three decades, the cultural image of harassers and targets has not kept pace with changing workplace realities. Many still view the typical harassment scenario as one involving a sleazy male boss and a powerless female secretary. As this article shows, the reality is far more varied. Moving away from such stereotypes is a critical step for improving organizational policies and training procedures on sexual harassment. Effective training must go beyond male boss/female subordinate role-playing exercises and better reflect the diversity of harassment experiences. Effective grievance procedures must also enable targeted workers to come forward without undermining their own authority. For women who become bosses themselves, their positions create a paradox of power in a gender system that continues to subordinate women. In taking on positions of authority, they also take on a greater risk of sexual harassment.

סעיף זה נתמך על ידי פרס לחוקר קרן רוברט ווד ג'ונסון לחקר מדיניות בריאות, האוניברסיטה של מרכז קורס מינסוטה חיים, ואת אונ' מיין נשים בתכנית הלימודים. מחקר ופיתוח הנוער ממומן על ידי מענק, "ניסיון בעבודה ובריאות הנפש: פאנל מחקר לנוער", מהמכון הלאומי לבריאות הילד והתפתחות האדם (HD44138) ותמך בעבר במכון הלאומי לבריאות הנפש. (MH42843) התוכן הוא באחריותם הבלעדית של המחברים ואינו מייצג את הדעות הרשמיות של המכון הלאומי לבריאות הילד והתפתחות האדם או המכונים

בִּיבְלִיּוֹגְרַפְיָה

1. אליסון פול ד הישרדות ניתוח באמצעות SAS: מדריך מעשי Cary, NC: SAS Publishing; 1995.
2. אליסון פול D. נתונים חסרים, Thousand Oaks, קליפורניה: מרווה. 2002 ;
3. ברדהל ג'ניפר ל. הטרדה על בסיס מין: הגנה על מעמד חברתי בהקשר של היררכיה מגדרית. האקדמיה לניהול סקירה. 2007a , 32: 641 -58 .
4. ברדהל ג'ניפר ל. הטרדה מינית של נשים. כתב עת לפסיכולוגיה יישומית ; 2007b . [PubMed] 92: 425 -37 .
5. בטי ג'ולי. נשים ללא מעמד: בנות, גזע וזהות. ברקלי: אוניברסיטת קליפורניה. 2003 ;
6. בלקסטון איימי Uggen, כריסטופר, מקלפלין הת'ר. תודעה משפטית ותגובות להטרדה מינית. משפט וחברה . [PubMed] 2009 , 43: 631 -668 . מאמר הינב PMC [PubMed]
7. ביוקנן ניקול, אורמרוד אליין ג. הטרדה מינית בחייהם של נשים אפרו-אמריקניות. נשים ותרפיה. 2002 , 25: 107 -24 .
8. צ'מברליין לינדסי ג'ויס, קראולי מרתה, טופ דניאל, הודסון רנדי. הטרדה מינית בהקשר ארגוני. עבודה ועיסוקים. 2008 , 35: 262 -95 .
9. צ'ו היי יון, פרי מיירה מרקס. עיסוק בצומת בין-תחומי במחקר סוציולוגי: ניתוח ביקורתי של תכלילים, אינטראקציות ומוסדות בחקר אי-השוויון. תיאוריה סוציולוגית. 2010 , 28: 129 -49 .
10. כהן ליסה א, ברשאק ג'וזף פ, הימן הית'ר . ואז היו עוד ? השפעת הרכב המין הארגוני על גיוס עובדים וקידום. סקירה סוציולוגית אמריקאית. 1998 , 63: 711 -27 .
11. קולינס פטרישיה היל. שחור פוליטיקה מינית: אפריקאים אמריקנים, מין, ואת גזענות חדשה. ניו יורק: רוטלדג [PubMed] . 2004 ;
12. קולינסון מרגרט, קולינסון דוד. " זה רק דיק": הטרדה מינית של נשים מנהלי מכירות ביטוח. עבודה, תעסוקה וחברה. 1996 , 10: 29 -56 .
13. קונל RW. מגדר וכוח: חברה, האדם ופוליטיקה מינית. סטנפורד: הוצאת אוניברסיטת סטנפורד. 1987 ;
14. קונל RW. ישר מאוד הומו: גבריות, חוויה הומוסקסואלית, ואת הדינמיקה של המגדר. סקירה סוציולוגית אמריקאית. 1992 ; 57: 735 -51 .
15. קרנשו קימברלה. מיפוי המרווחים: צולבות, זהות פוליטיקה ואלמות נגד נשים צבע. סטנפורד חוק סקירה. 1991 , 43: 1241 -99 .
16. דאס אנירוודה. הטרדה מינית בעבודה בארצות הברית. ארכיונים של התנהגות מינית [PubMed] . 2009 ; 38: 909 -921 .

17. דיווידסון מרילין ג', קופר קארי ל' ניפוץ תקרת הזכוכית: מנהלת האשה. לונדון: הוצאת פול צ'פמן. 1992 ;
18. דה קוסטר סטייסי, אסטס שרה בת, מילר צ' ארלס W. פעילויות שגרתיות הטרדה מינית במקום העבודה. עבודה ועיסוקים. 49-21 : 26 ; 1999 .
19. דלינגר קירסטן, וויליאמס כריסטין ל' חדר הלבשה נ' חדר המעונות: ההקשר התרבותי של הטרדה מינית בשני ארגוני פרסום במגזינים. בעיות חברתיות- 242 : 49 ; 2002 . 257.
20. דסה ארוס, סולברג יוסף. תגובות של נשים וגברים על הטרדה מינית לאדם: האם ההיבטים המיניים של הקורבן? תפקידי מין. 39-623 : 50 ; 2004 .
21. Dobbin פרנק, קלי ארין L. כיצד להפסיק הטרדה: בנייה מקצועית של ציות משפטי בארגונים. כתב העת האמריקני לסוציולוגיה. 43-1203 : 112 ; 2007 .
22. Elyly אליס, H קרלי לינדה ל' דרך המבוך. בוסטון MA, בית הספר לעסקים של אוניברסיטת הרווארד. 2007 ;
23. אייזנברג סוזן. סימון גבולות המינים: פורנו, כלי שתן וכוח. ב: ריצ'רדסון לורל, טיילור ורטה, וויטייר ננסי, עורכים. גבולות פמיניסטיים. ניו יורק: מקגרו היל. 2001 ; עמ' 286-959.
24. אליוט ג' יימס R, סמית' ריאן רייס, מין, ואת כוח העבודה. סקירה סוציולוגית אמריקאית. 86-365 : 69 ; 2004 .
25. Ewick Patricia, Silbey סוזן ס. מקום מקובל של החוק. שיקגו: הוצאת אוניברסיטת שיקגו. 1998 ;
26. פארלי לין. הסרה מינית: הטרדה מינית של נשים בעבודה. ניו יורק: מקגרו-היל. 1978 ;
27. פלסטינר וויליאם, LF הבל ריצ'רד, L סאראט אוסטין. ההתפתחות והשינוי של מחלוקות: מתן שמות, להאשים, תביעה ... חוק וחברה סקירה : 15 : 1980-1981 . 631 - 654.
28. פיצג'רלד לואיז F, Drasgow פריץ, חולין צ'ארלס L, Gefland מישל J, מגלי ויקי ג'יי תקדימים ההשלכות של הטרדה מינית בארגונים: מבחן מודל משולב. כתב עת לפסיכולוגיה יישומית [PubMed] . 89-578 : 82 ; 1997 .
29. פיצג'רלד לואיז פ, שולמן סנדרה, ביילי ננסי, ריצ'רדס מרגרט, סוויקר ג'ניס, יעל גולד, אורמרוד מימי, ויצמן לורן. השכיחות והממדים של הטרדה מינית באקדמיה ובמקום העבודה. Journal of התנהגות מקצועית. 75-152 : 32 ; 1988 .
30. פריילס סאלי א', ריצ'מן ג'ודית א', רוספנדה קתלין מ' הבדלים בין המינים בהכוונה הסובבת בין הטרדה במקום לשתייה. התנהגויות ממכרות- 1454 : 30 ; 2005 . [PubMed] 8.
31. Giufre Patti A, וויליאמס כריסטין ל' סימון הטרדה מינית במסעדות. מגדר וחברה. 401-378 : 8 ; 1994 .
32. גונזלס-לופז גלוריה. המסע הארוטי: מהגרים מקסיקנים וחייהם המיניים. ברקלי: אוניברסיטת קליפורניה. 2005 ;
33. Gorman Elizabeth H. סטריאוטיפים מגדריים, העדפות מגדר, ושינוי ארגוני בגידול נשים: ראיות ממשרדי עורכי דין. סקירה סוציולוגית אמריקאית- 702 : 70 ; 2005 . 28.

34. גרוס ניל. תורת הפרגמטיזם של המנגנונים החברתיים. סקירה סוציולוגית אמריקאית. 2009 , 74: 358-79.
35. גרובר ג'יימס א. טיפולוגיה של הטרדות מיניות אישיות וסביבתיות: מחקר ומדיניות משמעותיות בשנות התשעים. תפקידי מין. 1992 , 26: 447-64.
36. Hennen פיטר. אבקה, פומפ, כוח: לקראת טיפולוגיה וגנאלוגיה של השפעות. מחשבה חברתית ומחקר. 2001 , 24: 121-144.
37. Hennen פיטר. פרים, דובים ועור-עור : גברים בקהילה המתגוררים בגבריות. שיקגו, IL: אוניברסיטת שיקגו. 2008; Press;
38. Hirsh C Elizabeth, Kornrich Sabino. The Context of Discrimination: Workplace Conditions, Institutional Environments, and Sex and Race Discrimination Charges. American Journal of Sociology. 2008;113:1394-432. [PubMed]
39. Hirsh Elizabeth, Lyons Christopher J. Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination. Law & Society Review. 2010;44:269-298.
40. Houston Sandra, Hwang Naomi. Correlates of the Objective and Subjective Experiences of Sexual Harassment in High School. Sex Roles. 1996;34:189-204.
41. Hultin Mia. Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Work and Occupations. 2003;30:30-61.
42. Ingraham Chrys. White Weddings: Romancing Heterosexuality in Popular Culture. 2. New York: Routledge; 2008.
43. Johnson Michael P. Patriarchal Terrorism and Common Couple Violence: Two Forms of Violence Against Women. Journal of Marriage and the Family. 1995;57:283-294.
44. Kalev Alexandra. Cracking the Glass Cages? Restructuring and Ascriptive Inequality at Work. American Sociological Review. 2009;114:1591-1643.
45. כלב אלכסנדרה, דובין פרנק, קלי ארין Best Practices או הטוב ביותר נחשי? הערכת היעילות של מדיניות מתקנת ומדיניות גיוון של חברות. סקירה סוציולוגית אמריקאית. 2006 : 71: 589-617.
46. לרום קארי. מיניות, כוח, אחווה בעבודה שירות. מגדר וחברה- 2004 ; 18: 756-776.
47. לופז סטיבן Hodson, רנדי Roscigno, וינסנט ג'יי כוח, מצב, התעללות בעבודה: כללי הטרדה מינית בהשוואה. הרבעון הסוציולוגי. 2009 , 50: 3-27.
48. מאס אן, קאדינו מארה, גארניירי גאיה, גראסלי אנאליסה. הטרדה מינית תחת איום זהות חברתית: הפרדיגמה הטרדה מחשב. כתב העת של אישיות ופסיכולוגיה חברתית [PubMed]. 2003 , 85: 853-870.
49. מק'קנון קתרין א הטרדה מינית של נשים עובדות: מקרה של אפליה מין. ניו הייבן, CT: הוצאת אוניברסיטת ייל. 1979 ;

50. מקמילן רוס, גרטנר רוזמרי. כאשר היא מביאה הביתה את בייקון: השתתפות כוח העבודה ואת הסיכון של אלימות זוגית נגד נשים. יומן הנישואין והמשפחה, 1999, 61: 947-58.
51. מנספילד פיליס, Kernoff קון פטרישיה, Barthalow הנדרסון ג'ולי Vicary, ג'ודית R, כהן מרגרט, יאנג איליין וו הג'וב אקלים עבור נשים במקצועות זכר צווארון כחול מסורתי. תפקידי מין. 1991, 25: 63-79.
52. מרשל אנה-מריה. זכויות בטלות: תודעת זכויות העובדים ובניית מדיניות הטרדה מינית. משפט וחברה סקירה. 124-83, 39: 2005.
53. מרטין פטרישיה יאנסי. גיבוש גבריות: חוויות נשים של גברים בעבודה. 2001. ארגון. 2001; 8: 587-618.
54. מרטין פטרישיה יאנסי. אמר וסיימתי" לעומת אמירה ועשייה ": תרגול נוקטיקה, תרגול מיגדר בעבודה. מגדר וחברה. 66-342, 17: 2003.
55. מרטין פטרישיה יאנסי. תרגול מגדר בעבודה: מחשבות נוספות על רפלקטיביות. מין, עבודה וארגון. 2006, 13: 254-76.
56. מילר לאורה לא רק נשק של חלש: הטרדה מינית כצורה של מחאה עבור אנשי צבא. פסיכולוגיה חברתית רבעונית. 51-32, 60: 1997.
57. מורטימר ג' ילין ט' עבודה וגידול באמריקה. קיימברידג: MA, ' הוצאת אוניברסיטת הרווארד. 2003;
58. אורטיז סוזן, רוסיגנו וינסנט ג. אפליה, נשים ועבודה: תהליכים וריאציות לפי גזע וכיתה. הרבעון הסוציולוגי. 59-336, 50: 2009.
59. Pascoe CJ אחי, אתה סיגריה: דומיננטיות וגבריות בתיכון. ברקלי: אוניברסיטת קליפורניה. 2007;
60. קווין בת' א' הטרדה מינית וגבריות: כוחה ומשמעותה של הילדה צופה. מגדר וחברה. 402-386, 16: 2002.
61. Ragins Belle Rose, Scandura Terri A. מקדמים וקשרי עבודה הקשורים להתעללות מינית מדווחת: חקירה אמפירית של השערות מתחרות. תפקידי מין, 1995, 32: 429-55.
62. Reskin Barbara F. כולל מנגנונים במודלים של אי-שוויון. סקירה סוציולוגית אמריקאית. 2003, 68: 1-21.
63. רסקין ברברה, F מקברייר דברה סניף. למה לא Ascription? הארגונים העסקיים של גברים ונשים. סקירה סוציולוגית אמריקאית. 33-210, 65: 2000.
64. רידג'וויי ססיליה, קורל שלי. פריקת מערכת המיגדר: נקודת מבט תיאורטית על אמונות מגדריות וקשרי חברה. מגדר וחברה. 31-510, 18: 2004.
65. רידג'וויי ססיליה, סמית-לובין לין. מערכת מיגדר ואינטראקציה. סקירה שנתית של סוציולוגיה. 191-216, 25: 1999.
66. רוונז ' יו וינסנט ג' יי פאוור. Revisited. כוחות חברתיים. 374-349, 90: 2011.
67. Rospenda Kathleen M, ריז'מן יהודית א, ' נווין סטפני ג' יינג עושה כוח: מפגש של מין, גזע, בכיתה ב Contraper הטרדה מינית. מגדר וחברה. 60-40, 12: 1998.
68. שולץ ויקי. מקום העבודה המחוטא. ייל חוק יומן. 193-2061, 112: 2003.

69. שילדס סטפני א. מין: פרספקטיבה בין-כוכבית. תפקידי מין. 11-301 : 59 : 2008 .
70. Stainback קווין Ratliff, תומאס N, Roscigno וינסנט ג. ההקשר של אפליה מין במקום העבודה: הרכב סקס, תרבות במקום העבודה, כוח יחסי. כוחות חברתיים. 89: 2011 .
71. טלישה סוזן א. יחסים מגדריים במכרות וחיבת המחותרת. מגדר וחברה : 9 ; 1995 . 697-711.
72. טקסיירה מרי תיירי. מי מגן ומשרת אותי " ?מקרה לדוגמה של הטרדה מינית של נשים אפריקאיות אמריקאיות באחת רשויות אכיפת החוק בארה"ב. מגדר וחברה ; 2002 . 16: 524-45.
73. Uggen כריסטופר Blackstone, איימי. הטרדה מינית כביטוי מגדרי של כוח. סקירה סוציולוגית אמריקאית. 69: 64-92 , 2004 .
74. הלשכה לסטטיסטיקה של ארה"ב Census 2000. מיוחד EEO טבלאות. ארה"ב מפקד הלשכה, דיוור משק הבית כלכלי אגף. 2006; פורסם ב-19 בנובמבר 2008 (<http://www.census.gov/hhes/www/eoindex/jobgroups.pdf>)
75. משרד העבודה האמריקאי. מועסקים לפי ענף כלכלי מפורט, מין, גזע, ואתניות היספני או לטיני. משרד העבודה האמריקני, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה; טבלה 18. אחזור יוני 16, 2009 (<ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/lf/aa2004/pdf/cpsaat18.pdf>)
76. ארה"ב שוויון הזדמנויות עבודה הוועדה. הטרדה מינית. וושינגטון: ארה"ב שוויון הזדמנויות הזדמנות הוועדה. 2011; פורסם ב-22 בנובמבר 2011 (http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm)
77. Waldo קרייג, R ברדהל ג'ניפר, L פיזג 'רלד לואיז פ האם גברים הטרדה מינית? אם כן, על ידי מי? משפט והתנהגות אנושית [PubMed]. 79-59 : 22, 1998 .
78. וייס רוברט ס. במילים שלהם: לעשות את רוב הראיונות האיכותיים. הקשרים, 2004 . 3: 44-51.
79. וולשית סנדי. מין והטרדה מינית. סקירה שנתית של סוציולוגיה-169 : 25, 1999 . 90.
80. וולשית סנדי, קאר ג'קי, מקוארי ברברה, האנטלי אודרי. אני לא חושב על זה כעל הטרדה מינית "הבנת הטרדה על פני גזע ואזרחות. מגדר וחברה-87 : 20, 2006 . 107.
81. מערב קנדיס, צימרמן דון ה' עושה מין. מגדר וחברה. 51-125 : 1, 1987 .
82. וילר רוב Overdoing. מין: מבחן של תזה overcompensation גברית. נייר שהוצג בכנס השנתי של האגודה הסוציולוגית האמריקאית; פילדלפיה. 2005 .
83. ויליאמס כריסטין. דרגנוע זכוכית: יתרונות נסתרים לגברים במקצועות נקבה. בעיות חברתיות. 267-253 : 39, 1992 .
84. ויליאמס כריסטין. הטרדה מינית בארגונים: ביקורת על מדיניות ומדיניות עכשוויות. מיניות ותרבות. 19-43 : 1, 1997 .
85. ויליאמס כריסטין, L, Giuffre Patti A, דלינגר קירסטן. מיניות במקום העבודה: בקרה ארגונית, הטרדה מינית, ומרדף לעונג. סקירה שנתית של סוציולוגיה ; 1999 . 25: 73-93.

