

הטרדה מינית ואקלים מכבד במשרד המשפטים

דו"ח מסכם

דו"ח זה נכתב על ידי :

רוני טמיר

אלכסנדר בוצ'בסקי

ד"ר אריאל ויינר

חברת VIRTUE

תוכן עניינים

4	מבוא
6	כללי
6	מתודולוגיה
8	פרק א - תמונה כוללת
9	שאלות כלליות לבקרה
9	הטרדות מיניות בעיני המתבונן
12	פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו
13	סביבה מכבדת
14	גילויי התנהגות מנהלים ועובדים
16	דווח על הטרדות
20	דפוסי תגובה במקרה של הטרדה
23	פרק ב - תמות ארגוניות
24	פערי מגדר
26	מנהלים רואים "ורוד"
29	קבוצות ביקורתיות
31	שירות לאומי
33	המלצות
34	להלן המלצותינו להמשך פעולה
36	נספח א' - נתונים
37	סטטיסטיקה תיאורית – מאפייני משיבים
37	א. מצב מילוי הסקר נכון לתאריך האחרון להעברה – 27.06.2019 :
37	ב. מספר משיבים על פי החתכים השונים
39	אחוזי דגימה מרווח טעות על פי פילוח משיבים
40	ממצאים על פי חתך כללי
47	ממצאים על פי חתך דרגת שכר
49	ממצאים על פי דרוג בסיסי
51	ממצאים על פי יחידה
54	ממצאים על פי מין המשיב/ה
55	ממצאים על פי מין המנהל/ת הישיר/ה
56	ממצאים מילוליים – ניתוח מספרי
57	נספח ב' – סקר

מבוא

נראה כי בימינו, כמעט ואין כבר חולק על הנזק שמייצרת תופעת ההטרדה המינית בעבודה לנפגעת/כפרט, לעיתים לאורך זמן, וגם לארגון, אשר סובל באופן עקיף מאבדן פרודוקטיביות הנובעת מהסחת הדעת, הימנעות, פגיעה ביחסי העבודה וכו'. כנזק עקיף ניתן להצביע גם על חוויות כלליות יותר של חוסר בטחון אישי וחוסר אמון במערכת, המאפיינים מקומות עבודה בהם התופעה רחבה במיוחד ובכך משליכים על כלל יחסי העבודה ומצויינות הארגון (מור, 2011¹; קמיר, 2009²).

למרות הפעילות החוקית, האקדמית והציבורית להעלאת המודעות לתופעה ולמתן כלים להתמודדות עמה, המחקר מראה כי עדיין: הגדרת ההטרדה המינית אינה ברורה והיא נתונה לפרשנות, ובהתאם לכך היקפי התופעה הנם פונקציה של הגדרתה. כמו כן, ההבדל בין נשים לגברים בהגדרת התופעה הינו מהותי וגורף כאשר ככלל, לנשים יש נטיה להגדרות פסיכולוגיות של התופעה המתמקדת בעיקר בחווית הקורבן ואילו גברים נוטים להגדרות משפטיות "צרות" יותר הקובעות קריטריונים שאינם קשורים לתפיסת הקורבן לגבי ההתנהגות ומתפתחים על רקע של חוקים, תקדימים, ערעורים והצורך בוויסות האינטרסים של הקורבן והנאשם (לוי וכן דוד, 2002³; מור, 2011⁴).

לצד אלו, מראים המחקרים שלסביבה הארגונית והתנהגותם של ה"עומדים מהצד", השפעה רבה על האפשרות להקטין התעמרות ופגיעה, ולשפר את הטיפול המיידי בנפגעות/ים (Twemlow et al, 2004⁴). בנוסף, המחקר הפמיניסטי מראה כי במטרה לעודד פעולה במסגרת היררכית יש לייצר מנגנוני סולידריות ואמון (למשל Bartky, 2002⁵).

נראה כי עם השנים מעסיקים (וודאי במגזר הציבורי) יותר ויותר מקיימים את חובתם המעוגנת בחוק מניעת ההטרדה המינית (1998), על ידי קביעת ממונות לפניויות בנושא ההטרדות, קביעת ההסברות הקבועות בחוק, ופרסום של נוהל ברור לטיפול בדווח על הטרדות. יחד עם זאת, מעטים הארגונים אשר מבקשים לעשות מעבר לכך. נראה כי ארגונים שיסכימו למנף את ההתמודדות עם התופעה כהזדמנות ליצירת אקלים ארגוני מכבד במובן הרחב של המילה, יביאו, לצד הטיפול בעניין כשלעצמו, גם לשיפור האפקטיביות הארגונית ולהעלאת האטרקטיביות של הארגון בעיני עובדיו. יחד עם זאת נאמר כי כי מהלכים כאלה מצריכים מידה רבה של נכונות מצד הארגון לבחון את עצמו, ועוד יותר מכך לדרוש עמידה בסטנדרט גבוה במיוחד מצד המנהלים והעובדים בו.

¹ מור, א. (2011). הטרדה מינית במקום העבודה: שיעוריה, מאפייניה ותפישה מגדרית ביחס אליה. סוגיות חברתיות בישראל, חורף תשע"א, 159-184, המרכז האוניברסיטאי אריאל.

² קמיר, א. (2009). זה מטריד אותי: לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית. הוצאת הקיבוץ המאוחד.

³ לוי, א. וכן דוד שרה (2002). תופעת ההטרדה המינית ומקומה בארגון הצבאי. סקירת ספרות. אכ"א, צה"ל.

⁴ Twemlow, S. W., Fonagy, P., & Sacco, F. C. (2004). The role of the bystander in the social architecture of bullying and violence in schools and communities. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1036, 215-232.

⁵ Bartky, S. L. (2002). *Sympathy and Solidarity: and Other Essays*. Rowman & Littlefield Publishers.

ממצאי וניתוח הסקר המוצג להלן נעשה בעקבות פנייתו של משרד המשפטים שראה לנכון להרחיב את מחויבותו הרגולטורית כמקום עבודה ולייצר לעצמו תמונת מצב עדכנית בתחום רגיש ומורכב זה. להבנתנו, עצם המהלך של העברת שאלון ארגוני הדן בהטרדות מיניות ובאקלים מכבד, היוצא מטעמו של המשרד, יש בו בכדי להעביר מסר חשוב שהנו חלק מלקיחת האחריות על התופעה והמוכנות לצעוד צעד קדימה להעלאת המודעות לקיומה, למתן כלים להתמודדות עמה ובסופו של יום - לצמצומה.

דו"ח מסכם זה מניח את תשתית הידע הנדרשת במטרה לסייע בידי המשרד להתוות תוכנית פעולה להתמודדות עם אופיה של ההטרדה המינית בארגון. נראה כי התובנות והמסקנות ממהלך זה יוכלו לשמש גם ארגונים נוספים מעבר למשרד המשפטים שלקח על עצמו להוות חלוץ בתחום בין משרדי הממשלה.

כללי

1. ביוני 2019 ערך משרד המשפטים, לראשונה, סקר ארגוני מקיף שעסק בתחומי ההטרדה המינית והאקלים המגדרי המכבד.
2. ההחלטה של המשרד לקיים את הסקר היתה חלק ממהלך רחב יותר להתמודדות עם תופעה חברתית וארגונית רחבה של הטרדות מיניות, והיעדר יחס מכבד לעובדים על רקע מגדרי, שכלל גם את ביסוס מערך ממונות השוויון המגדרי במשרד.
3. הדו"ח שלהלן כולל :
 - א. ניתוח של כלל נתוני המשיבים בחתך כלל משרדי ;
 - ב. תאור וניתוח תמות ארגוניות חוצות ארגון ;
 - ג. המלצות לפעולה.

מתודולוגיה

4. סך הכל ענו על הסקר במלואו 1265 משיבים המהווים כמעט 26% מכלל העובדים במשרד. זהו שיעור משיבים דומה ואף מעט גבוה יותר מהמוכר לנו בסקרים דומים.
5. בסקרים בכלל, ובסקר מסוג זה בפרט, יש לקחת בחשבון את הטיית הבוחרים להשיב (במקרה שלנו רצון לדווח/ להתריע על תופעת ההטרדות). ככל שהיצוג הכללי והקבוצתי גבוה יותר- מצטמצם החשש מהטייה זו.
6. כ- 70% מהמשיבים הינן נשים ו-30% גברים באופן המייצג את התפלגות עובדי המשרד.
7. התשובות בסקר נותחו על פי הקטגוריות הבאות :
 - א. מין המשיב/ ה ;
 - ב. בכירות - דרגת שכר ;
 - ג. חתך מקצועי (דרוג בסיסי) ;
 - ד. יחידות ארגוניות ;
 - ה. מין המנהל הישיר.
8. הסקר מייצג היטב את אוכלוסיית הבכירים (בעלי דרגות שכר בכיר, תיכון, מירב), את העובדים המדורגים בדרוג "מח"ר", משפטים ומתמחים/ סטודנטים, ואת עובדי היחידות : אגף רישום הפטנטים, בתי הדין, ייעוץ וחקיקה, לשכה ראשית, סנגוריה ציבורית, פרקליטות – אזרחי, פרקליטות- פלילי, ורישום מקרקעין. יצוג גבולי : עובדים המדורגים בדרוג "מנהלי" קבוצת השירות הלאומי, עובדי האפוטרופוס הכללי, הסיוע המשפטי ורשות התאיגידים. יצוג חסר : מדורגי ה"מסד" ועובדי בתי הדין.
9. הניתוח הסטטיסטי כלל בחינת הבדלים בין קבוצות (בחינת מובהקות), בכל מקום בו בחינה זו התבקשה. במקרים בהם מצאנו הבדל סטטיסטי מובהק- הדו"ח מציין זאת.

10. הצגת הנתונים תעשה בד"כ, על פי אחוז העונים לשאלה/ מסכימים עם ההיגד, בקטגוריות הגבוהות (4-5), במידה רבה מאד, במידה רבה). במקרים מסויימים, כאשר נוסח השאלה מחייב זאת, יוצגו אחוזי המסכימים בקטגוריות הנמוכות (1-2), במידה מועטה, במידה מועטה מאד).
11. בסימון היחידה הארגונית אליה השתייכו – 8% סימנו "אחר" אך ניתן לשער כי מחצית מתוך המשיבים בקטגוריה זו שייכים למערך המחשוב של היחידה (על סמך ההערות המילוליות הנלוות). משיבים אלו לא יופיעו בניתוח הפילוחים.
12. כ- 50% מעובדי המשרד לא נכנסו ללינק השאלון. השערותינו לדפוס מוכר זה הינן: התעלמות קבועה מהודעות "מערכת", חוסר הזדהות ארגוני העומד בהלימה לבכירות הממלאים, עומס במטלות אחרות.
13. 50% מהנכנסים לשאלון נטשו בשלב זה או אחר את הסקר ולמעשה אינם נספרים במשיבים. השערותינו לדפוס מוכר זה הינן: חשש / אי נוחות מהעיסוק בנושא, אורך השאלון.
14. בשל מיעוט מחקרים ופרסומים המאפשרים השוואה להיקף התופעה העדכנית במקומות עבודה דומים, תערך השוואה, ככל שימצא העניין רלוונטי, לסקר וולנטרי שפרסם משרד התמ"ת בקרב נשים בלבד ב- 2012 (משרד התמ"ת, 2012⁶), שהינו הסקר העדכני הקרוב ביותר לסקר זה שעלה בידינו למצוא, ולהכרותנו ארוכת השנים של סיקור התחום בצה"ל.
15. לפירוט הסטיסטיקה התיאורית המלאה וכלל תוצאות הסקר, ראו פרק הנספחים.

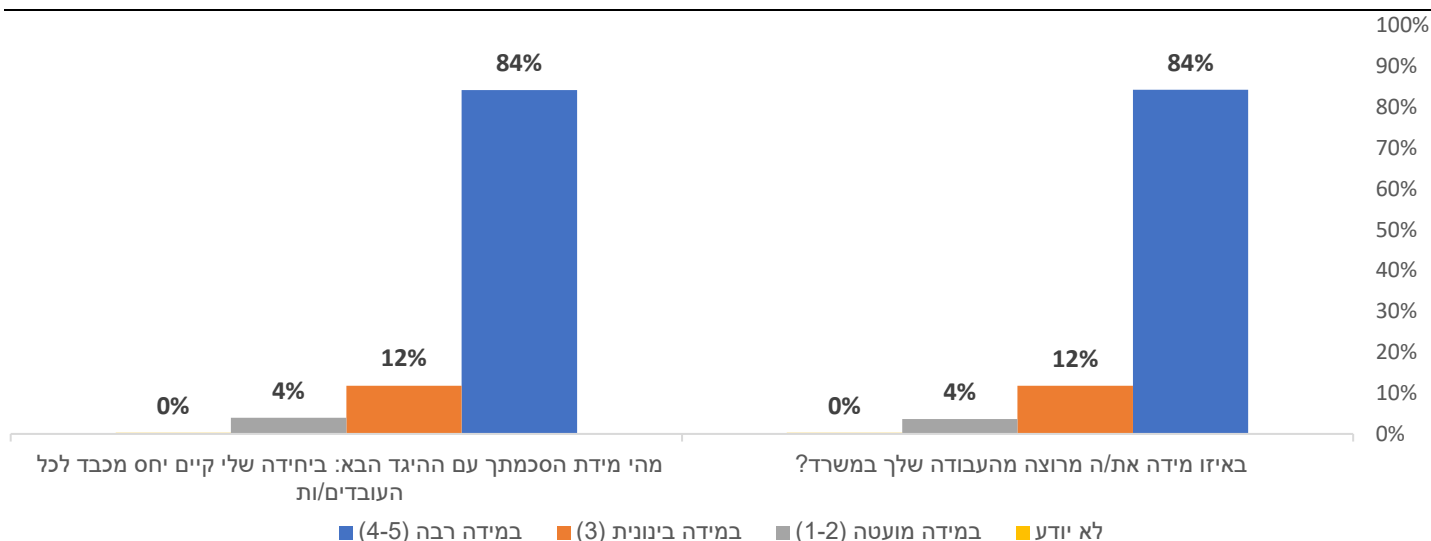
⁶ משרד התמ"ת. (2012). הטרדה מינית בעבודה, ממצאים מסקרים באמצעות הטלפון והאינטרנט, 2012. נשלף מ:

<http://web.archive.org/web/20151217163225/http://www.tamas.gov.il/NR/rdonlyres/80A04535-2502-4DD2-B1D4-E280B6F9887F/0/X11458.pdf>

פרק א - תמונה כוללת

שאלות כלליות לבקרה

תרשים 1. מענה לשאלות בקרה על ידי כלל המשרד



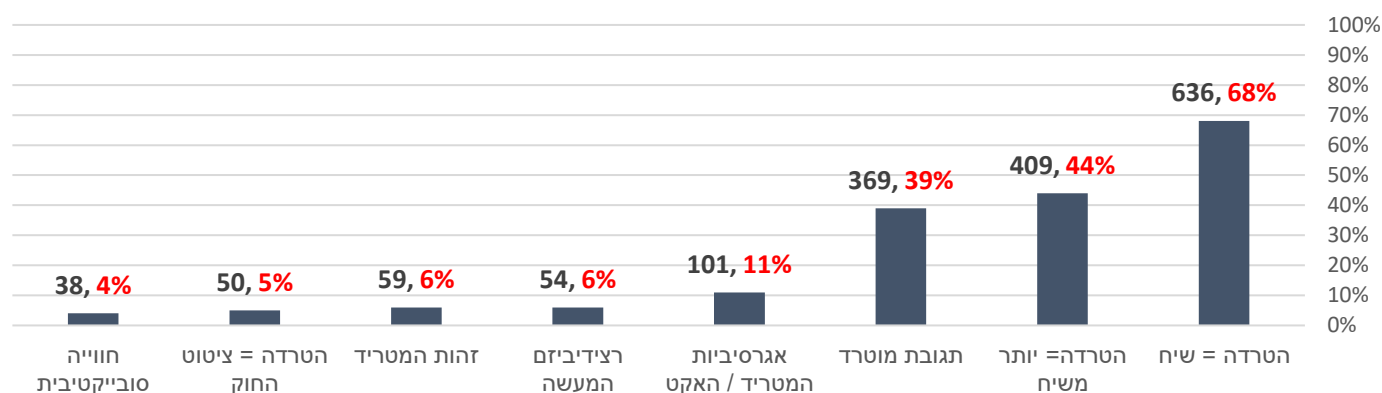
16. אחוזי המשיבים הגבוהים בקטגוריות הגבוהות לשאלות אלו, מאפשרים לנו להתייחס לסוגיות הנבדקות בסקר כנובעות ישירות מהעניין הנבדק עצמו, ולהניח כי אין כאן הטיה הנובעת מבעיה ארגונית גורפת אחרת.

הטרדות מיניות בעיני המתבונן

17. המחקר מלמד כי למרות ההטרדה הקבועה בחוק לתפיסת ההטרדה המינית, הפרשנות לתופעה אינה קוהרנטית (לוי ובן דוד, 2002). על כן, חשוב לברר כיצד אנשים תופסים את ההטרדה ומכאן להבין את דפוס ההתנהלות שלהם מולה, הציפיות שלהם מהמערכת וכדומה. בשל כך, שאלנו את המשיבים לסקר בשאלה פתוחה כיצד היו מגדירים הטרדה מינית.

18. ניתוח ההגדרות כלל חלוקת התשובות על פי תמות ובדיקת שיעור המשיבים בכל תמה. בהמשך יוצגו דוגמאות לתמות שיצוטטו מתוך ההתייחסות הכתובה של המשיבים לשאלון.

תרשים 2. תימות עיקריות ואחוז הופעתן בהגדרת הטרדה מינית על ידי כלל המשיבים*



* כל עמודה מציגה את מספר ההגדרות ואת האחוז מכלל ההגדרות אשר התייחסו לאותה תימה. חלק מההגדרות כללו תימה אחת בלבד וחלק כללו מספר תמות באותה הגדרה.

19. השאלה הפתוחה "כיצד היית/ה מגדיר/ה הטרדות מיניות" זכתה ל- 937 התייחסויות מתוך 1265 העונים לסקר. זהו

שיעור משמעותי של מתייחסים בכל קנה מידה (74%) ביחס לשאלות פתוחות.

20. ככלל ניתן לראות כי רוב ההגדרות מתייחסות להטרדה כבר ברמת השיח הלא ראוי או מיני (שני שליש מהמשיבים) וגם

למעשים הנעים ממבטים ועד לגניעה פיזית מובהקת (כמחצית מהמשיבים). כ- 40% מהמשיבים מכלילים מתייחסים גם

לתגובת המוטרד כחלק מההגדרה.

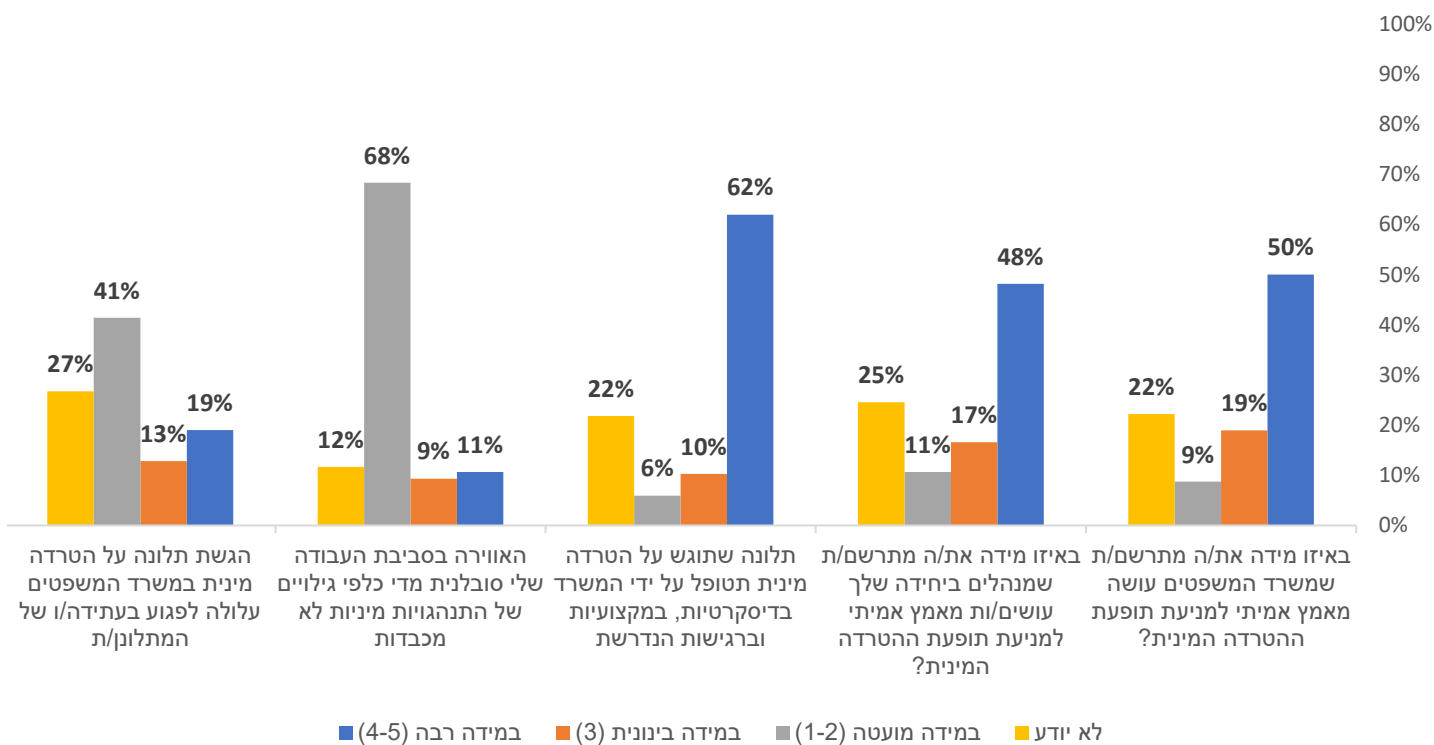
21. להלן יוצגו דוגמאות מתוך ציטוטי המשיבים, המקוטלגות על פי תמות מאפיינות:

תימה	ציטוטים
הטרדה = שיח	- רמיזות מיניות, התעסקות / הערות בנראות חיצונית - בדיחות / אמירות סקסיסטיות - כל התייחסות שאינה הולמת אשר נוגעת למין, מגדר, נטייה מינית וכו' - בין בעל פה ובין בדרכים אחרות.
הטרדה = יותר משיח	- ביטוי פיזי או גופני לא מוסכם כלפי עובד הנוגע למיניותו - נגיעה במקומות שאינם צריכים להיות וגם שהבן אדם שנגעו בו לא מרגיש בנוח. - חדירה, פגיעה וביטול המרחב האישי, מילולית או פיזית.
תגובת המוטרד/ת	- כל פעולה בעלת אופי מיני אשר גורמת לאי נוחות מצד הנמען שלה. - התנהגות אשר גורמת לתחושה לא נעימה בהקשר מיני - מקרה שבו עובד חש שלא בנוח בשל התנהגות לא הולמת של עובד אחר, הקשורה למיניותו
אגרסיביות / האקט המעשה	- פגיעה במרחב הפרטי באופן מבזה או משפיל - בנוסף כל התנהגות לא מכבדת שנועדה להשפיל וקשורה ביחסים בין המינים, וברצונות של הצדדים בקשר אינטימי אחד עם השני. - ניצול כוחני ועל ידי כך התנהגות של כפייה בהקשר מיני

תימה	ציטוטים
רצידיביזם המעשה	- התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני או הצעות חוזרות בעלות אופי מיני או ביזוי או השפלה בעלי אופי מיני. - התנהגות כלפי מישהו/שגורמת לאי נוחות, ברגע שמעירים ודורשים להפסיק וההתנהגות נמשכת זוהי הטרדה. כמובן כשמדובר ביחסי מרות אין כלל מקום לכך
זהות המטריד	- מצב לא נעים על רקע מיני שיוצר בעל סמכות כלפי כפופה לו - התנהגות לא עניינית ולא מקצועית כלפי עמית בעבודה עם גוון מעליב או פוגעני בהקשר מגדרי.
הטרדה = ציטות החוק	- בהתאם להגדרה הנקובה בחוק למניעת הטרדה מינית - הטרדה שנערכת על רקע מיני, ברוח ההגדרה הקבועה בסעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית משנת 1998.
חוויה סובייקטיבית	- קשה לנסח הגדרה אחידה. יותר עניין של כבוד אנושי בסיסי כלפי הזולת, והבנה שיש מעשים ודיבורים שחוצים את הגבול של יחסי אנוש 'רגילים'. - אמירה או מעשה שעובר את גבול הטעם הטוב

פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו

תרשים 3. מענה לשאלות המתייחסות לפעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו בחתך על ידי כלל המשרד



22. בכל האמור בפעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ניתן לומר כי כמצופה מהשלב ההתחלתי בו מצוי הארגון, כחצי מהמשיבים אינם מתרשמים מהעיסוק ומהנסיון לטיפול בתחום ההטרדות המיניות.

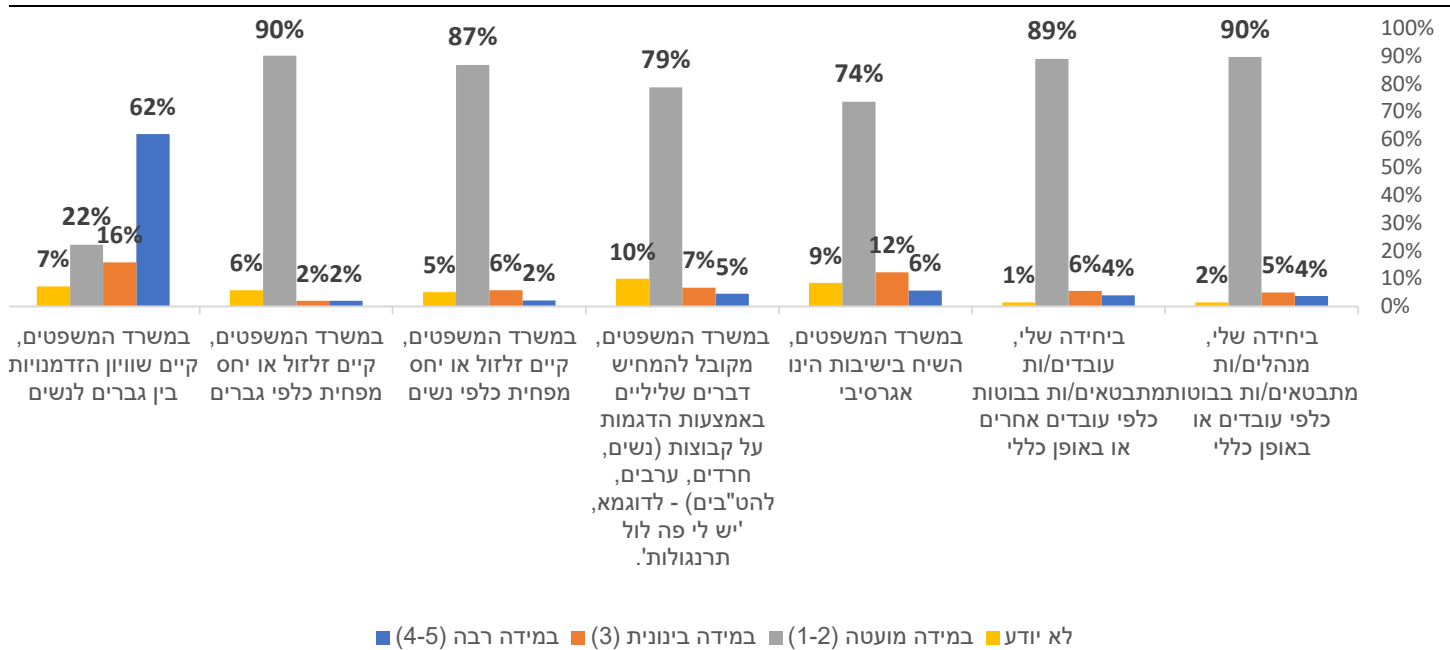
23. ממצאים להדגשה בהקשר זה: 11% מהמשיבים חושבים שאווירת העבודה במשרד סובלנית מדי כלפי גילויים של התנהגות מינית לא מכבדת (ו- 9% הסכימו עם ההגד במידה בינונית). בהמשך לכך, 19% סבורים כי הגשת תלונה על הטרדה מינית עלולה לפגוע במתלונן/ת (ו- 13% הסכימו עם ההגד במידה בינונית).

24. אחוז גבוה יחסית של משיבים בקטגוריית "לא יודע" בכלל השאלות בפרק זה (בין 12% ל- 27%), מחזקת את היעדר ההטמעה של הפעילות הממוסדת למניעת הטרדות במשרד וכן את אי הביטחון של העובדים בתגובת המשרד אל מול מקרים מדווחים.

25. בנוסף, כ- 8% מהמשיבים לא זיהו את עצמם בתוך הקטגוריות ההיררכיות/ מחלקתיות שנבחרו מראש וסמנו "אחר" (לעיתים תוך פירוט ולעיתים ללא פירוט). המשותף לקבוצה זו היא היותה ביקורתית יחסית בכלל השאלות. פרשנות אפשרית היא כי קבוצה זו מאגדת בתוכה עובדים שרמת ההזדהות הכללית שלהם עם הארגון נמוכה יחסית (עובדי מערך המחשוב ואחרים).⁷

⁷ לפירוט על מאפייני המשיבים אנא פנו לנספח א'.

תרשים 4. מענה לשאלות המתייחסות למאפייני סביבה מכבדת במשרד על ידי כלל המשרד



26. רוב המשיבים אינם רואים בסביבת העבודה במשרד גילויים של אי כבוד בכל האמור להתנהגות היומיומית למעט: **דווח על**

מידה מסויימת של שיח אגרסיבי בישיבות (6%, 12% - במידה רבה ובינונית בהתאמה), ומידה מסויימת של נטיה להמחיש

דברים שליליים באמצעות הדגמות על קבוצות מגדריות או אתניות (5%, 7% - במידה רבה ובינונית בהתאמה).

27. ככלל, אחוז העונים " **לא יודע**" בחטיבת שאלות זו, השואלת על התנהגויות ספציפיות, הינו נמוך כמצופה.

28. על רקע זה, יש לשים לב לשאלות שקיבלו מידה נמוכה יותר של הסכמה ובהתאמה גם אחוז ה"לא יודע" – עולה. (9%- שיח

אגרסיבי, 10%-הדגמות). יתכן והדבר מעיד על מבוכת המשיבים לנוכח הצורך לזהות ולהצביע באופן ברור על התנהגויות

ותופעות שאינן נוחות להם. אפשרות נוספת- שאלות לא ברורות מספיק.

29. אחוז גבוה יחסית של משיבים אינם מעידים על חווית **שוויון מגדרי** במשרד (22%, 16%- מידה מועטה ובינונית בהתאמה).

30. כמו בשאלות על פעילות המשרד, גם כאן יש קבוצה שנעה בין 5%-ל-8% מתוך המשיבים אשר אשר סימנה "אחר" בקטגוריות

ההזדהות והיתה ביקורתית ביחס לשאר הקבוצות.

גילויי התנהגות מנהלים ועובדים

מספר משיבים	לפחות פעם אחת ⁸	יותר מ-6	4-5 פעמים	2-3 פעמים	פעם אחת	אף פעם	מקרים שבוצעו על ידי מנהל/ת
1234	13.1%	2.4%	1%	4.5%	5.0%	86.9%	מנהל/ת סיפר/ה שוב ושוב בדיחות וסיפורים מיניים
1238	4.5%	0.8%	0%	1.1%	2.1%	95.5%	מנהל/ת ניסה/תה לערב אותך בשיחה בעל גוון מיני בהקשרי עבודה (על רקע טיפול בתיקים) באופן לא הולם
1221	4.4%	0.6%	0%	1.5%	1.9%	95.6%	מנהל/ת ניסה/תה לערב אותך בשיחה לא רצויה בנושאים מיניים
1226	7.0%	1.0%	1%	2.1%	3.0%	93.0%	מנהל/ת העיר/ה הערות פוגעניות לגבי הופעתך, גופך או פעילותך המינית
1226	1.0%	0.2%	0%	0.1%	0.6%	99.0%	מנהל/ת הציג/ה, הפיץ/ה או צפה/תה בנוכחותך בחומרים בעלי אופי מיני-פורנוגרפי כמו תמונות וסרטונים
1220	4.3%	0.3%	0%	2.0%	1.5%	95.7%	מנהל/ת הסתכל/ה במבט חודרני כלפי איבר אינטימי בגופך באופן שגרם לך לחוש אי נוחות
1224	2.8%	0.7%	0%	0.9%	0.9%	97.2%	מנהל/ת עשה/תה שימוש בשפת גוף או בתנועות בעלות אופי מיני אשר הביכו או פגעו בך
1226	1.3%	0.6%	0%	0.2%	0.5%	98.7%	מנהל/ת חשף/ה את גופו/ה מבחינה מינית בדרך שהביכה אותך או גרמה לך לתחושת אי נוחות
1235	1.2%	0.2%	0%	0.1%	0.7%	98.8%	מנהל/ת הזמין/ה אותך שוב ושוב לצאת איתו/ה לארוחת ערב, לקולנוע, לפאב וכדומה
1227	1.7%	0.2%	0%	0.5%	0.9%	98.3%	מנהל/ת ניסה/תה לגעת, ללטף, לחבק, או לנשק אותך בניגוד לרצונך
1232	0.6%	0.2%	0%	0.1%	0.4%	99.4%	מנהל/ת ביצע/ה ניסיונות לקיים איתך קשר רומנטי, אף שנענה בסירוב מצדך
1222	0.4%	0.2%	0%	0.1%	0.2%	99.6%	מנהל/ת נתן/ה לך להרגיש שיינתנו לך הטבות ויחס מועדף אם תשתף/י איתו/ה פעולה באופן מיני
1230	0.5%	0.2%	0%	0.1%	0.2%	99.5%	מנהל/ת נתן/ה לך להרגיש שתיפגע/י במידה ולא תשתף/י איתו/ה פעולה מבחינה מינית
1239	0.2%	0.1%	0%	0.0%	0.0%	99.8%	מנהל/ת ניסה/תה ללא הצלחה לקיים איתך יחסי מין ללא הסכמתך
1244	0.1%	0.0%	0%	0.1%	0.0%	99.9%	מנהל/ת קיים/ה איתך יחסי מין ללא הסכמתך

⁸ אחוז המשקף את סך המשיבים אשר חוו את האירוע לפחות פעם אחת (שכלול משיבים לשאלה בין "פעם אחת" ל"יותר מ-6 פעמים")

מספר משיבים	לפחות פעם אחת ³	יותר מ-6	4-5 פעמים	2-3 פעמים	פעם אחת	אף פעם	מקרים שבוצעו על ידי עובד/ת
1246	27.9%	5.1%	3.8%	10.8%	8.3%	72.1%	עובד/ת סיפר/ה שוב ושוב בדיחות וסיפורים מיניים
1241	8.4%	1.0%	0.9%	2.9%	3.6%	91.6%	עובד/ת ניסה/תה לערב אותך בשיחה בעל גוון מיני בהקשרי עבודה (על רקע טיפול בתיקים) באופן לא הולם
1222	10.4%	1.3%	1.3%	4.1%	3.7%	89.6%	עובד/ת ניסה/תה לערב אותך בשיחה לא רצויה בנושאים מיניים
1229	13.3%	1.6%	1.4%	4.6%	5.6%	86.7%	עובד/ת העיר/ה הערות פוגעניות לגבי הופעתך, גופך או פעילותך המינית
1230	3.8%	0.4%	0.6%	1.2%	1.6%	96.2%	עובד/ת הציג/ה, הפיץ/ה או צפה/תה בנוכחותך בחומרים בעלי אופי מיני-פורנוגרפי כמו תמונות וסרטונים
1228	11.3%	1.8%	1.5%	4.6%	3.5%	88.7%	עובד/ת הסתכל/ה במבט חודרני כלפי איבר אינטימי בגופך באופן שגרם לך לחוש אי נוחות
1225	5.8%	0.4%	0.7%	2.0%	2.7%	94.2%	עובד/ת עשה/תה שימוש בשפת גוף או בתנועות בעלות אופי מיני אשר הביכו או פגעו בך
1229	4.0%	0.4%	0.7%	1.4%	1.5%	96.0%	עובד/ת חשף/ה את גופו/ה מבחינה מינית בדרך שהביכה אותך או גרמה לך לתחושת אי נוחות
1238	4.6%	0.4%	0.6%	1.9%	1.8%	95.4%	עובד/ת הזמין/ה אותך שוב ושוב לצאת איתו/ה לארוחת ערב, לקולנוע, לפאב וכדומה
1230	3.7%	0.3%	0.3%	0.9%	2.2%	96.3%	עובד/ת ניסה/תה לגעת, ללטף, לחבק, או לנשק אותך בניגוד לרצונך
1235	3.0%	0.2%	0.1%	0.9%	1.8%	97.0%	עובד/ת ביצע/ה ניסיונות לקיים איתך קשר רומנטי, אף שנענה בסירוב מצדך
1223	0.8%	0.0%	0.2%	0.3%	0.2%	99.2%	עובד/ת נתן/ה לך להרגיש שייכות לך הטבות ויחס מועדף אם תשתף/י איתו/ה פעולה באופן מיני
1232	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	99.7%	עובד/ת נתן/ה לך להרגיש שתיפגע/י במידה ולא תשתף/י איתו/ה פעולה מבחינה מינית
1238	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	99.8%	עובד/ת ניסה/תה ללא הצלחה לקיים איתך יחסי מין ללא הסכמתך
1246	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	99.9%	עובד/ת קיים/ה איתך יחסי מין ללא הסכמתך

31. בהתאמה להכרותנו עם סקרים דומים, מנהלים נמנעים יותר מעובדים מהתנהגויות בעלות אופי מיני. יחד עם זאת, עדיין כ-

13% מהמשיבים העידו כי מנהלים מספרים סיפורים ובדיחות מיניות בתדירות משתנה.

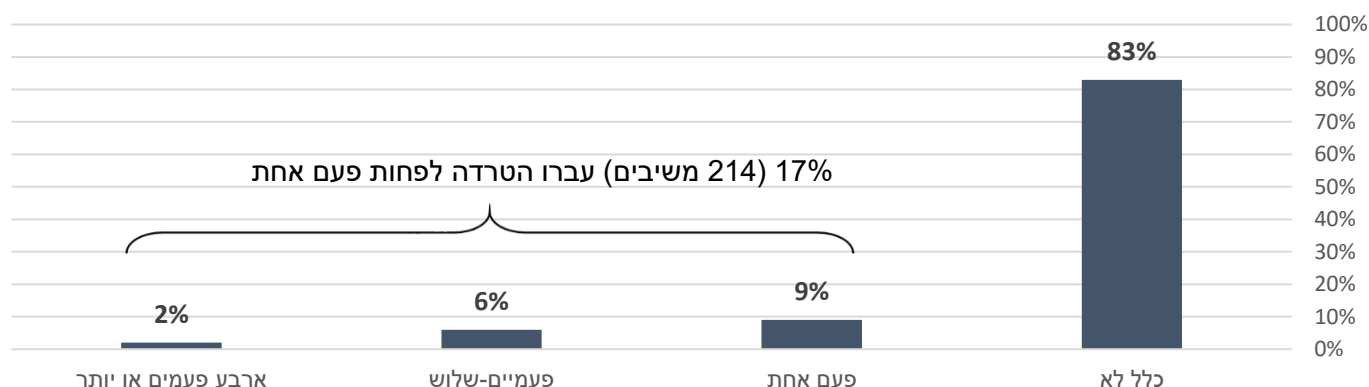
32. בקרב העובדים, השיח המיני שגור יותר והוא בא לידי ביטוי בסיפורים ובדיחות (לפחות פעם אחת, כ-30%), הערות פוגעניות

(כ-13%), נסיונות לערב בשיחה לא רצויה (כ-10%).

33. בנוסף לנ"ל, על פי דווחי המשיבים כ-11% חוו מבטים חודרניים/לא הולמים מצד עובדים אחרים.

דווח על הטרדות

תרשים 5. דפוס משיבים לשאלה "האם מאז תחילת עבודתך במשרד ועד היום עברת הטרדה מינית?"



34. **17% (214 דווחים)**, מהעובדים דווחו כי עברו הטרדה מינית לפחות פעם אחת מאז תחילת עבודתם במשרד. למרות מורכבות ההשוואה בשל הבדלים נתודולוגיים מהותיים באופן עריכת הסקרים, נאמר כי שיעור זה הינו נמוך בהשוואה לדווחים של משרד התמי"ת (שם כ- 20% דווחו על הטרדה מינית בשנה האחרונה) והסקרים הצה"ליים (שבשנים האחרונות עומדים על 20%-30%).

35. מתוך סך ה- **214** ההטרדות המדווחות (ישירות) בסקר זה, 18% מוצהרות כהטרדות שארעו במסגרת החיים האישיים וכמעט כל השאר ארעו רק במשרד או גם במשרד וגם במסגרת החיים האישיים (**79%**).

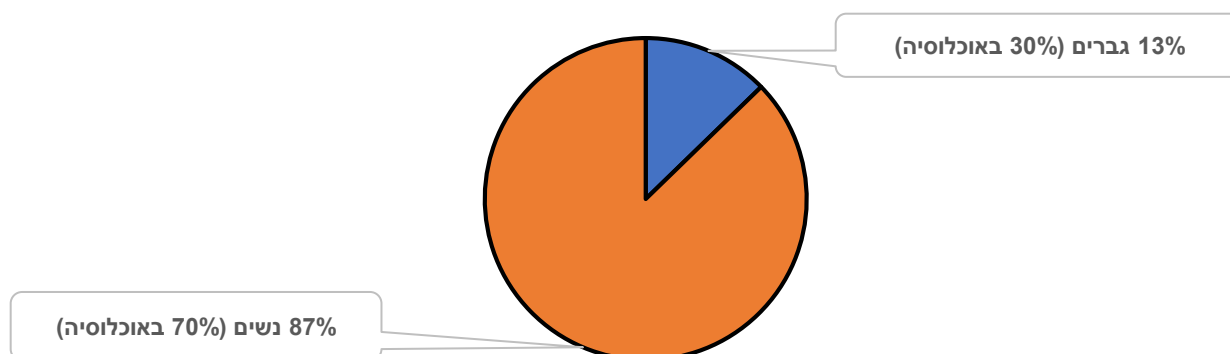
36. כמו כן, 131 עובדים נוספים אשר השיבו כי לא עברו הטרדה כאשר נשאלו באופן ישיר, ציינו כי עברו הטרדה מחוץ למסגרת המשרד (על פי חלק מההערות המילוליות ניתן להעסיק כי מרבית המקרים התרחשו לפני זמן רב). נתונים אלו מעלים את אחוז המשיבים אשר עברו הטרדה לאורך חייהם (בין אם במשרד או לא במשרד) ל-**29%** מתוך כלל המשיבים.

37. הניתוח שלהלן יתייחס לקבוצת המדווחים כמוטרדים ישירות בלבד (214 מדווחים).

⁹ לצד משיבים אלו, 19 משיבים שצינו כי לא עברו הטרדה כאשר נשאלו ישירות, סיפרו על חוויות של הטרדה במשרד בשאלות ההמשך (ברמת הניתוח, מחמת הספק, הם לא הוכללו בספירת המוטרדים).

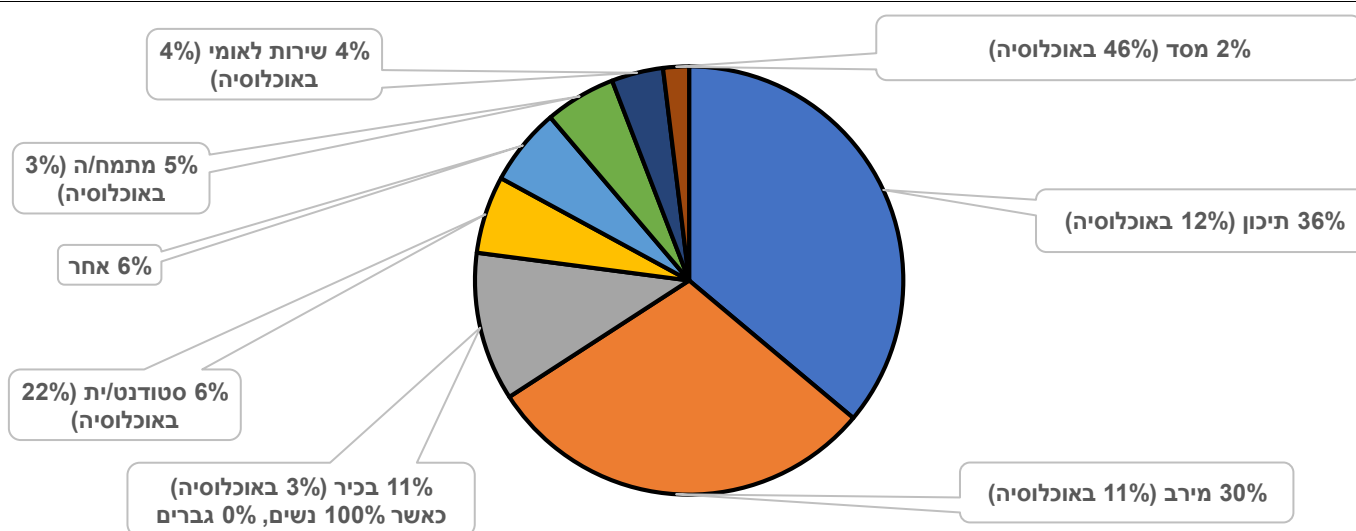
38. מאפייני מוטרדים על פי דיווח המוטרדים ישירות

תרשים 6. מאפייני המוטרדים באירועי הטרדה שהתרחשו (במשרד ומחוץ לו) על פי מגדר (סך הכל 214 מדווחים)



39. מתוך המדווחים על הטרדה : 87% נשים ו- 13% גברים. זהו אחוז גבוה יחסית אל מול המוכר לנו של דווח על הטרדות של גברים.

תרשים 7. מאפייני המוטרדים באירועי הטרדה שהתרחשו (במשרד ומחוץ לו) על פי דרגת שכר

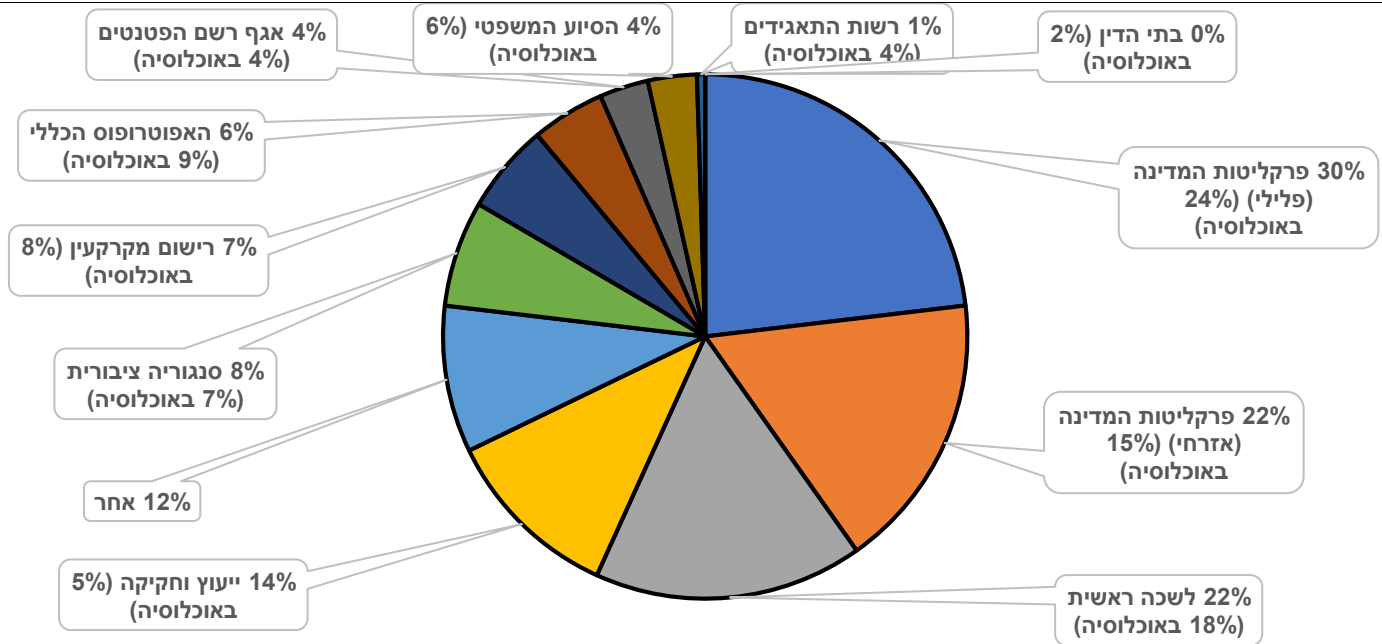


40. מרבית חווי ההטרדות הינם היום בדרגות : טיכון (36%) מירב (30%) ובכיר (11%), על פי סדר יורד. סביר להניח כי לפחות חלק מההטרדות התרחשו לפני מספר שנים ביחס למועד העברת הסקר.

41. למרות האמור לעיל, ניתוח הוותק הארגוני של המדווחים על הטרדה מראה כי 62% מתוכם הנם בעלי וותק ארגוני של 10 שנים ומטה, ועל כן ניתן להניח כי חלקן הלא מבוטל של ההטרדות התקיימו בשנים האחרונות.

42. בקרב המדווחים המצויים כיום בדרגת הבכיר – כלל (100%) המדווחות על הטרדה בעברן הן נשים (!).

תרשים 8. מאפייני המוטרדים באירועי הטרדה שהתרחשו (במשרד ומחוץ לו) על פי יחידה

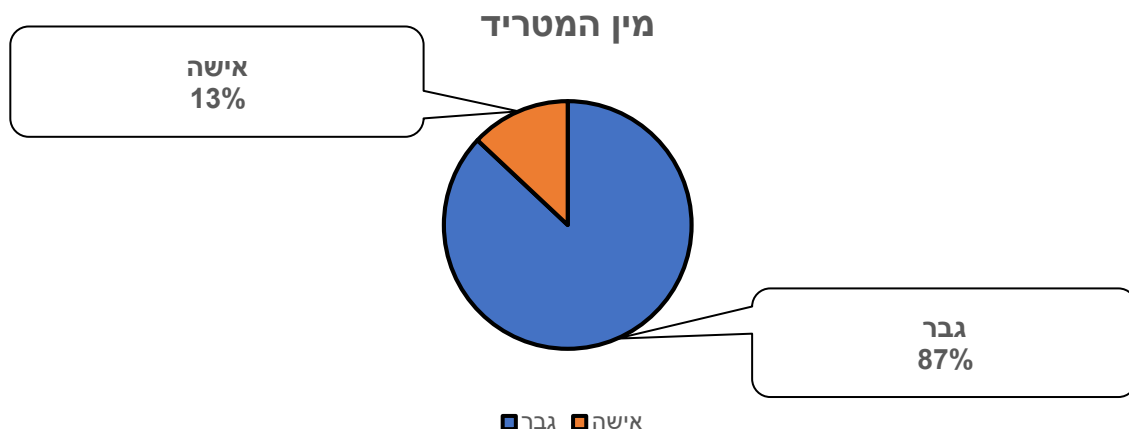


43. במבט יחידתי בולט כי מרבית המקרים התרחשו ביחידות פרקליטות המדינה (פלילי) (30%), פרקליטות המדינה (אזרחי) (22%), הלשכה הראשית (22%), וייעוץ וחקיקה (14%). כל היחידות האלו מיוצגות בדוחי ההטרדות מעבר לגודלן באוכלוסיית המשרד.

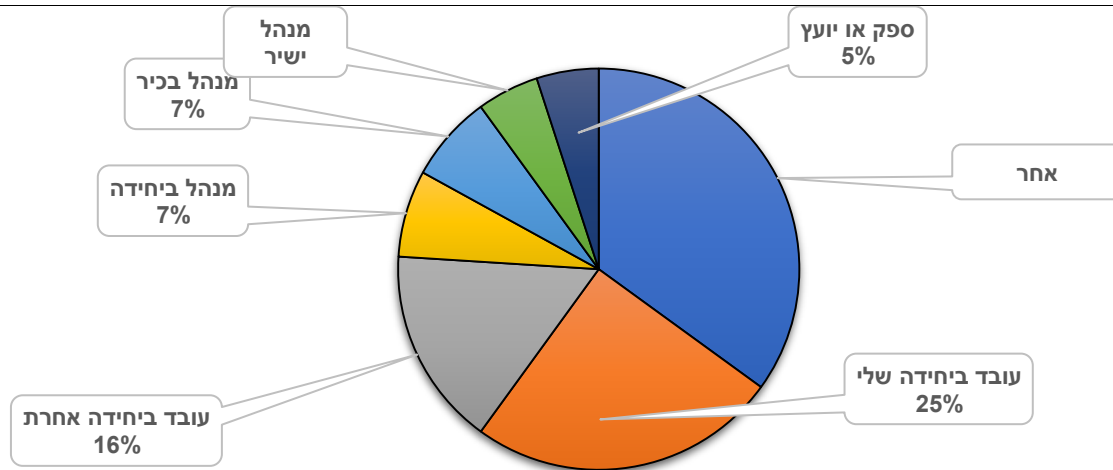
44. מגמת תופעת ההטרדות ביחידות הפרליקטות מופיעה גם כאשר נעשה פילוח על פי דרוג הבסיס של המשיבים – כאשר מרבית המשיבים שעברו הטרדה מינית השתייכו לדרג הפרקליטים והסנגורים (33%) ומשפטנים (19%). לפרוט ראו נספח א' – ממצאים על פי דרוג בסיסי.

45. מאפייני המטרידים על פי דוחי המוטרדים ישירות:

תרשים 9. מין המטרידים באירועי הטרדה שהתרחשו (במשרד ומחוץ לו).



תרשים 10. זהות המטרידים באירועי הטרדה שהתרחשו (במשרד ומחוץ לו).



46. על פי דווחי המוטדרים, מרבית המטרידים הינם גברים (87%), לעומת 13% נשים. שיעור הנשים המטרידות נחשב גבוה יחסית. השילוב בין שיעור גבוה יחסית של נשים מטרדות וגברים מוטדרים עולה בקנה אחד עם דווחים על אווירה סובלנית להטרדה אשר אינה נוחה לרוב לנשים, אך גם לחלק מהגברים. בנוסף, דווח זה מעיד גם על רמת מודעות וזיהוי גבוהה יחסית של עובדים אלו לתופעת ההטרדה.

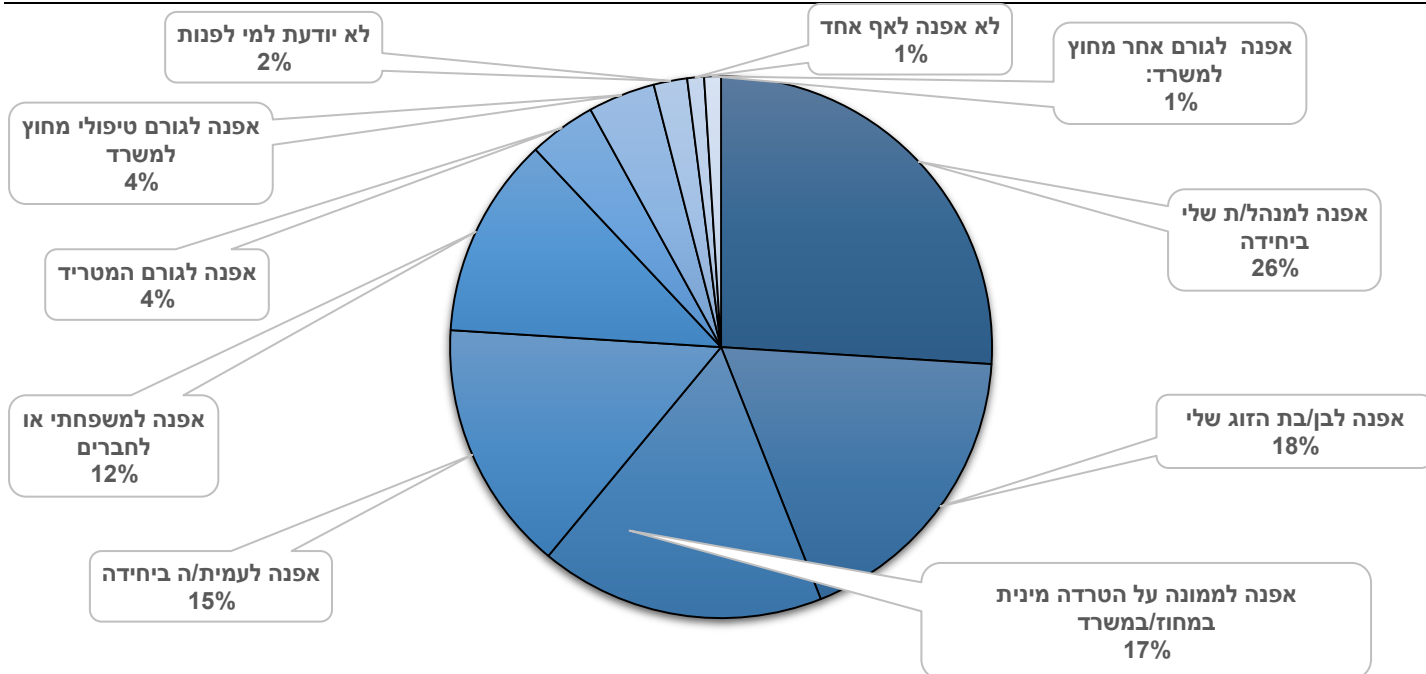
47. בהסתכלות על זהות המטריד: 41% מהמטרידים היו עובדים, 19% היו מנהלים, 5% - ספק או יועץ, 35% מהמטרידים הוגדרו כ"אחר" (מההערות המילוליות הנלוות ניתן ללמוד כי מדובר בלקוחות או אנשים אחרים מעולם העבודה, שאינם עובדים במשרד עצמו).

48. בתוך חתך המנהלים, ההתפלגות הנה: 5% מנהלים ישירים, 7% בכירים, ו- 7% מנהלים אחרים ביחידה (מנהלים שאינם ישירים עבור המוטדר/ת). לשם השוואה סקרי התמ"ת (בטלפון ובאינטרנט), מלמדים על 19% עד 35% מקרים בהם המנהל הישיר הוא המטריד, 26%-30% בהם המטריד הוא מנהל בכיר, 25.3% עמית במקום העבודה.

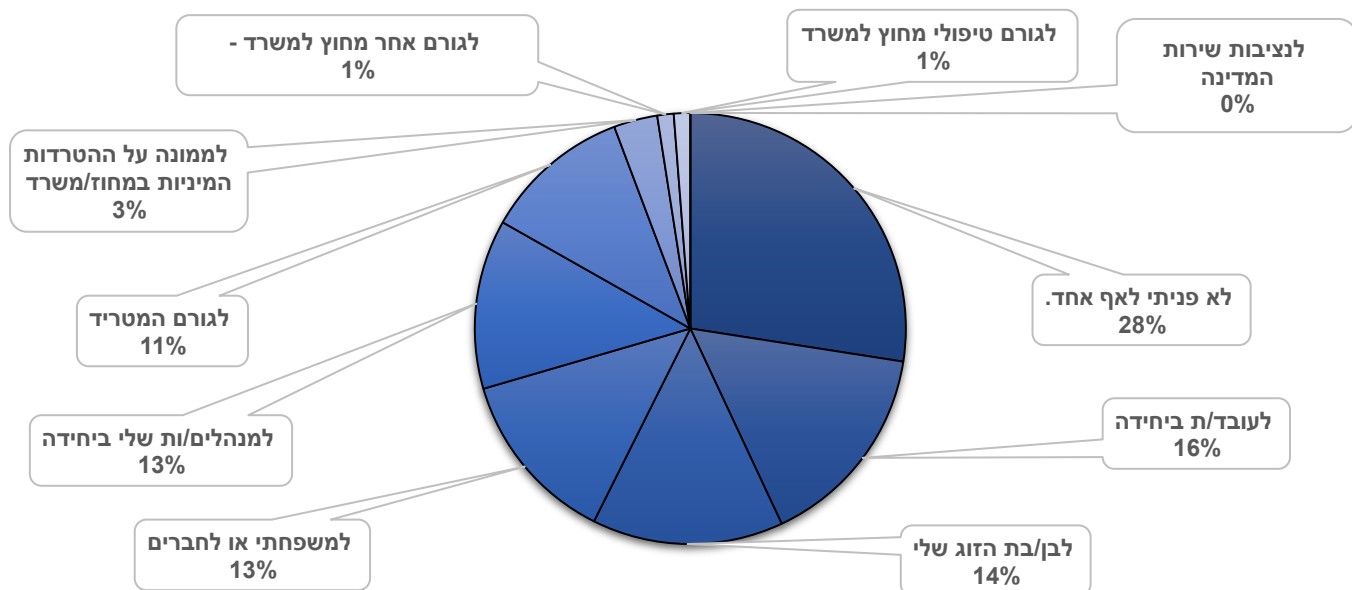
דפוסי תגובה במקרה של הטרדה

49. להלן יוצגו דפוסי תגובה משוערים שכלל משיבי הסקר ענו עליהם בהתייחסם לאפשרות ההיפוטטית שיוטרדו, אל מול דפוסי הפניה של המוטרדים בפועל.

תרשים 11. דפוסי פניה משוערים בעקבות הטרדה על פי השאלה "במקרה של הטרדה מינית למי תפני/ה?"



תרשים 12. דפוסי פניה בפועל בעקבות הטרדה על פי השאלה "למי מהגורמים פנית?"



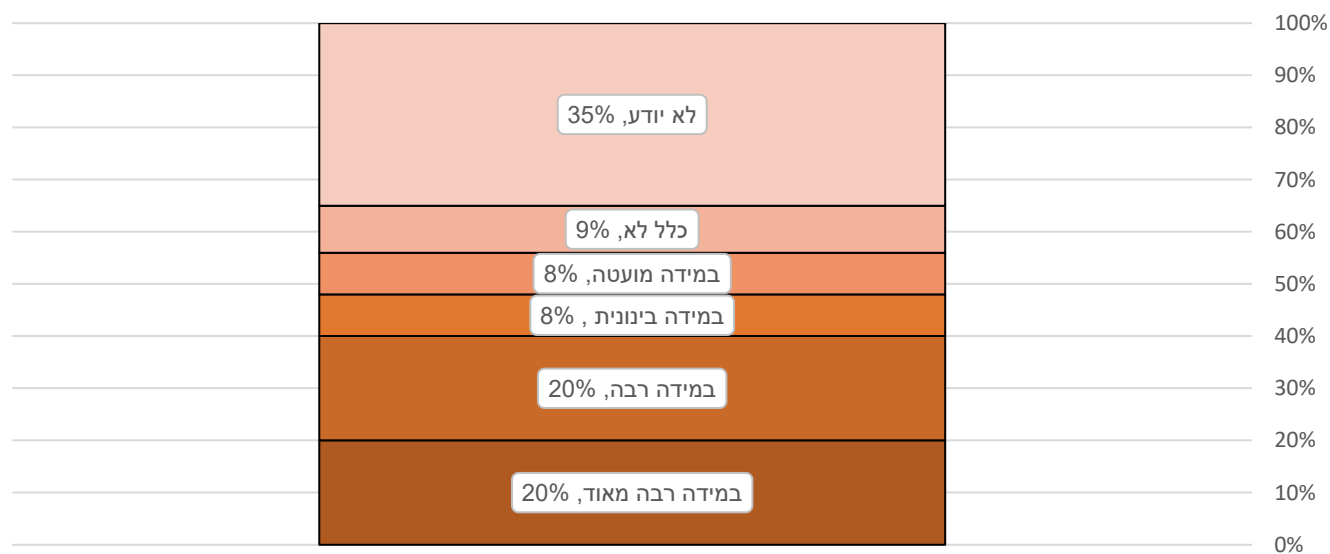
*נספרו משיבים אשר השיבו כי עברו הטרדה לפחות פעם אחת במשרד או במשרד ובחייהם הפרטיים.

50. כשנשאלו באופן היפותטי- 97% מהמשיבים הצהירו כי יפנו לגורם כלשהו. בתוך אוכלוסיות המוטרדות/ מוטרדים בפועל 28% לא פנו לאיש, ורק 33% פנו לגורם בסביבת העבודה (עובדים ביחידה, מנהלים, ממונה, חוץ משרדי). **משמעות הדבר הוא כי ברובם של המקרים, ארועי ההטרדה כלל אינם מגיעים לגורמי המערכת ואין לאחרונים אלא להניח שהאירועים אכן מתרחשים אך ללא ידיעתם.**

51. אחוז הפונות בפועל לממונה על ההטרדות במקום העבודה נמוך במיוחד (3%), יתכן ובזמן האירועים טרם מונתה ממונה כזו ו/או טרם ידעו על קיומה/ חוו אותה כנגישה. כרפרנס כללי נאמר כי בסקר התמ"ת (משרד התמ"ת, 2012). שבדק מוטרדות בפועל, אחוז הפונות לאחר/ית במקום העבודה הוא 7.6%. יחד עם זאת יצויין כי הסקר לא אפשר תשובות נוספות לשאלה זו.

52. אחוז הפונים בפועל למנהלים הוא 13% וזאת בשונה מ- 26% שהצהירו כי יעשו כן. (גם בסקר התמ"ת הכללי – 25% הצהירו שיפנו לממונה הישיר). יתכן וההצהרה מראש לוקחת בחשבון גם את מה ש"ראוי" לומר, אך לאוו דווקא מתממש בשעת מבחן. בנוסף, יש לקחת בחשבון כי במקרים בהם המטרידים עצמם היו מנהלים ישירים או מנהלים אחרים במשרד, מוטרדים לא ירגישו בנוח לפנות לממונים עליהם.

תרשים 13. הערכת תגובת הסביבה על פי השאלה "באיזו מידה הגורמים אליהם פנית פעלו בהתאם לציפיותיך?"



53. מתוך הבוחרים/ות לדווח / לשתף באירוע ההטרדה, 40% **בלבד** דווחו על שביעות רצון גבוהה או גבוהה מאד מהמענה שקיבלו ו- 35% מהמשיבים העידו כי לא ידעו למה לצפות.

54. עבור משיבים אשר הרגישו כי לא קיבלו מענה הולם בעקבות פנייתם (משיבים "במידה מועטה" ו"כלל לא"), 19 משיבים פרטו את סיבותיהם לחוסר שביעות הרצון.

55. מתוך תשובותיהם עולות שתי סיבות עיקריות להיעדר שביעות הרצון:

א. אופי ההטרדה היה מילולי בעיקרו והיה חשש שהנושא לא ילקח ברצינות.

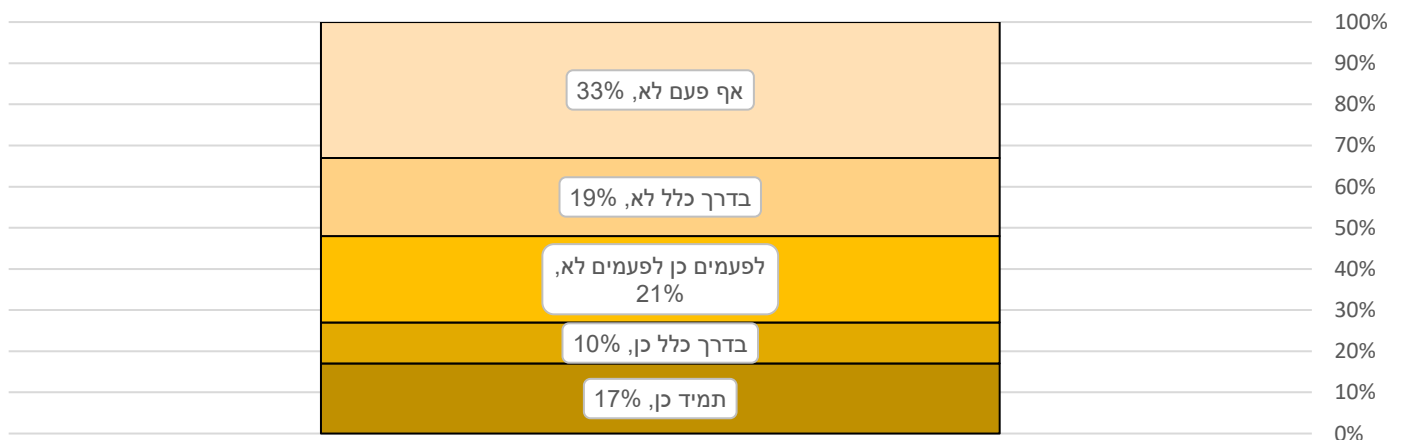
ב. קשרי ידידות / כוח בין המטריד לממונים מנע תגובה הולמת.

56. דוגמאות לסיבות שפורטו לאי שביעות הרצון מאפן הטיפול בפניה:

- "התרבות האירגונית היא שמגנים על מנהל שפוגע ו/או מתעמר ו/או מתעלל בעובד כי יותר קל להיפטר מעובד - קורבן מאשר ממנהל מתעלל / מטריד / מתעמר"
- "רק סיפרתי את המקרה שקרה ומה עניתי. לא ציפיתי מהם שיעשו כלום כי המקרה כלל רק דיבורים ולא מעשים. לא היה מה לעשות"
- "כי חוץ מזה שהם הקשיבו וניסו פעם אחת לעשות לו שיחה שלא הועילה הם לא עשו דבר"

57. המעידים הישירים על הטרדה התבקשו להעיד על כל פעולה שנקטו אל מול האירוע

תרשים 14. דפוסי תגובה כלליים בעקבות הטרדה על פי השאלה "האם פעלת בתגובה להטרדה/הטרדות מיניות שעברת?"



58. שיקולים לבחירה בתגובה- שמירה על עצמי:

- "הייתי מעוניינת לשים גבולות ולשמור על הכבוד שלי, לא היה אכפת לי אם כולם ידעו, כי חשוב לי שאף אישה לא תסבול מיחס כזה ושתהיה מספיק אמיצה להגיב מבלי לפחד מכלום או להתבייש. המטריד/ה הם אלו שצריכים להתבייש"

59. שיקולים לאי- פעולה בתגובה:

- "הנוק הצפוי (משפחתי, אישי, עבודתי) גדול מהתועלת."
- "חוסר רצון לפגוע ביחסי העבודה, סטריאוטיפים חברתיים (כאילו שרק גברים מטרידים נשים ולא להיפך)"
- "חשש לעשות סצנה, לגרום לבעיות, לפגוע באנשים."

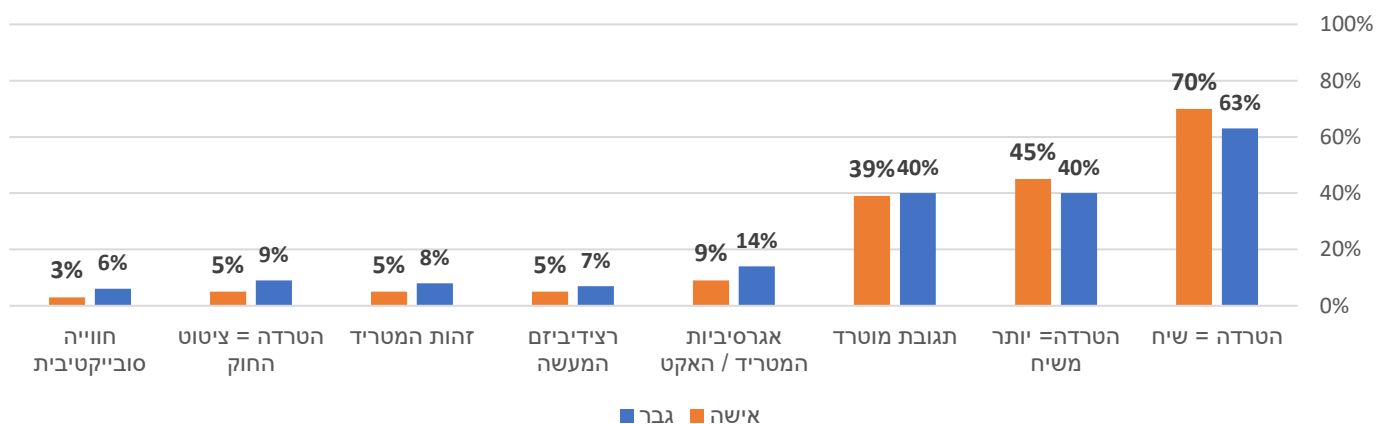
פרק ב - תמות ארגוניות

60. שאלות הסקר נותחו על פי כלל החתכים ובחלק מהמקרים אף בוצעו אינטראקציות כדי להעמיק בברור סוגיות שנצפו. להלן יוצגו תמות ארגוניות שהתבררו מתוך חטיבות השאלות השונות וכי אנו מניחים כי הן רלוונטיות לארגון.
61. כלל החתכים באים לידי ביטוי בניתוח התמות, בכל שנצפו הבדלים משמעותיים בין הקבוצות.
62. חתך "מין המנהל" לא בא לידי ביטוי להלן משום שבניתוח לא נצפה שום הבדל בין תשובות העובדים שהמנהל הישיר שלהם הוא גבר לעומת אלו המנוהלים ישירות על ידי אישה (נתונים נוספים נמצאים בנספח המלא).

פערי מגדר

הגדרת הטרדה מינית

תרשים 15. תימות עיקריות ואחוז הופעתן בהגדרת הטרדה מינית על פי מין המשיב*

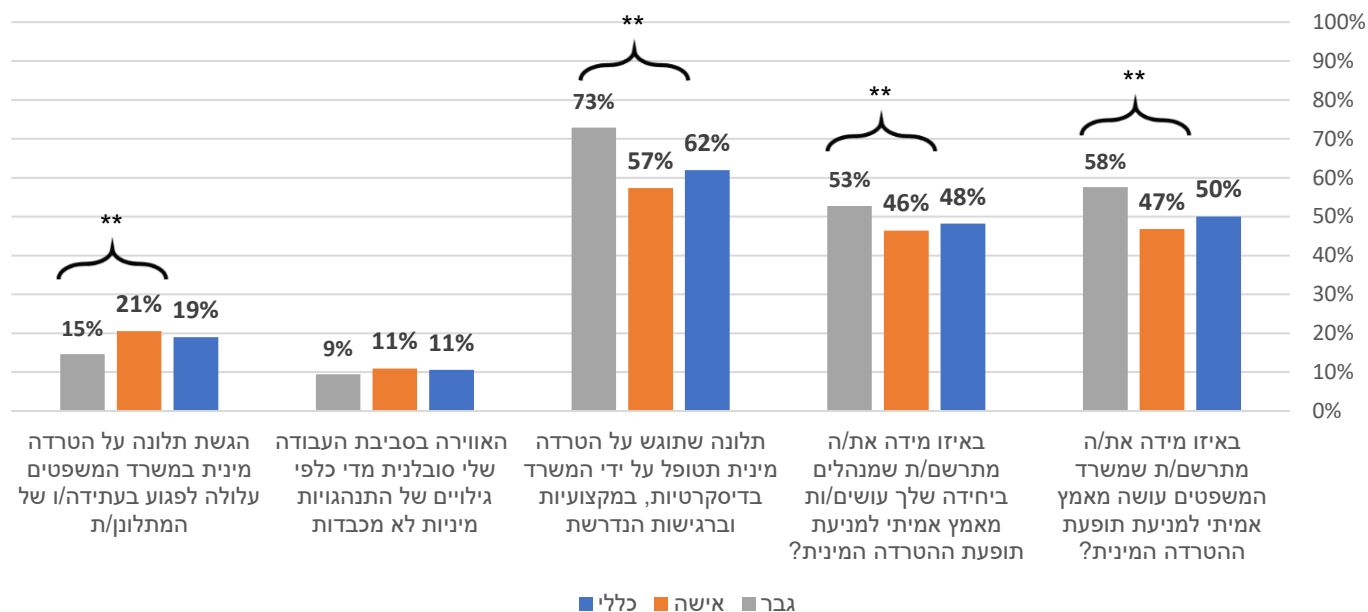


* כל עומדה מציגה את אחוז התשובות מכלל ההגדרות אשר התייחסו לאותה תימה ביחס לאותה קבוצה (לדוגמה בקרב משיבים גברים 63% התייחסו לשיח במסגרת הגדרת הטרדה מינית).

63. החלוקה המגדרית של התשובות המילוליות לשאלה הפתוחה "**כיצד היית/ה מגדיר/ה הטרדות מיניות**", תואמת את ייצוג של העונים לשאלון של העובדים במשרד (31% -גברים, 69% - נשים).
64. המשתנה שנמצא באופן עקבי כגורם שמשפיע במידה רבה על תפיסות לגבי הטרדה מינית הוא מין הצופה (לוי ובן דוד, 2002). נשים נוטות לראות את התופעה כנפוצה יותר מגברים, לזהות יותר התנהגויות כהטרדה, ולהיות סלחניות פחות כלפי המטריד. גברים ונשים כאחד מגדירים הטרדה מינית כאשר אחד מהמעורבים הינו בעל/ת סמכות (שם).
65. גם ממצאי הסקר שלפנינו מזהים אבחנה ניכרת בין המגדרים באשר לאופן ההגדרה את התופעה, כאשר גברים נטו יותר להיצמד לחוק ולליחס משקל לזהות המטריד, לרצידיביזם של המעשה, לאגרסיביות המעשה ולשילוב בין השיח, המעשה ותגובת המוטריד/ת.
66. נשים, לעומת זאת יחסו פחות משקל בהגדרתן לעוצמת האגרסיביות ו/ או הרצידיביזם כמרכיבים הכרחיים בהגדרת הטרדה. ועל כן ניתן לומר כי במובנים מסויימים הן נוטות לראות במימד הסובייקטיבי של חווית ההטרדה את מהות התופעה.

פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו

תרשים 16. הערכת פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו על פי חתך מין המשיב*



* מציג משיבים בקטגוריות גבוהות בלבד (במידה רבה – במידה רבה מאוד).

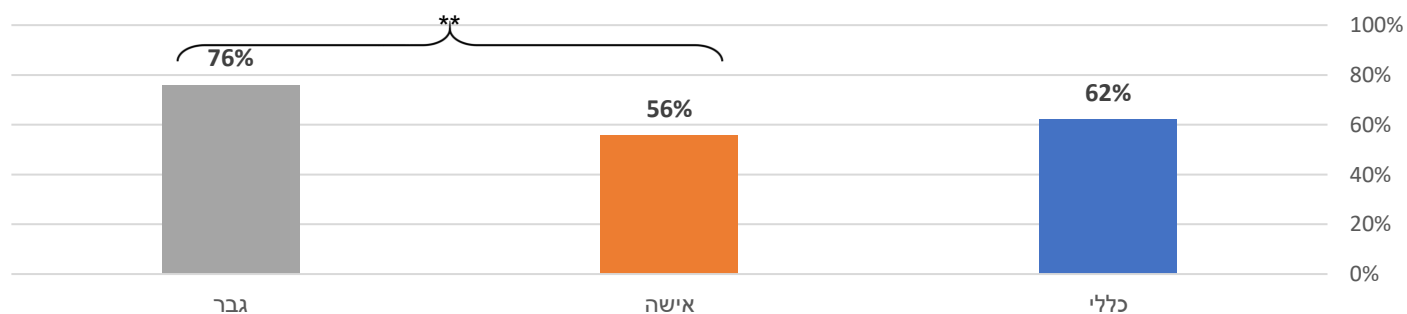
** הבדל מובהק סטטיסטית כאשר גודל הטעות 5%

67. בחלוקה על פי מגדר המשיב/ה – ניכר הבדל מובהק סטטיסטית (מעל 5% הפרש) באופן תפיסת פעילות המשרד, כאשר נשים

ביקורתיות יותר כלפי המאמץ המתקיים למניעת התופעה ברמה הכללית, וברמת המנהלים. בהתאמה, הן תופסות את הגשת

התלונה כבעלת פוטנציאל סיכון גבוה יותר עבור המתלונן/ת (21% - נשים, 15% - גברים).

תרשים 17. הערכת שוויון הזדמנויות בין נשים לגברים במשרד המשפטים*



* מציג משיבים בקטגוריות גבוהות בלבד (במידה רבה – במידה רבה מאוד).

** הבדל מובהק סטטיסטית כאשר גודל הטעות 5%

68. בשאלת תפיסת שוויון ההזדמנויות קיים פער מובהק סטטיסטית של 20% בין תשובות הנשים לתשובות הגברים (נשים- 56%, גברים- 76%). הגם שממצא זה מוכר בספרות הוא מפתיע בעוצמתו במשרד שיש רוב נשי בחתכים רבים כולל, בהנהלה הבכירה.

מנהלים רואים "ורוד"

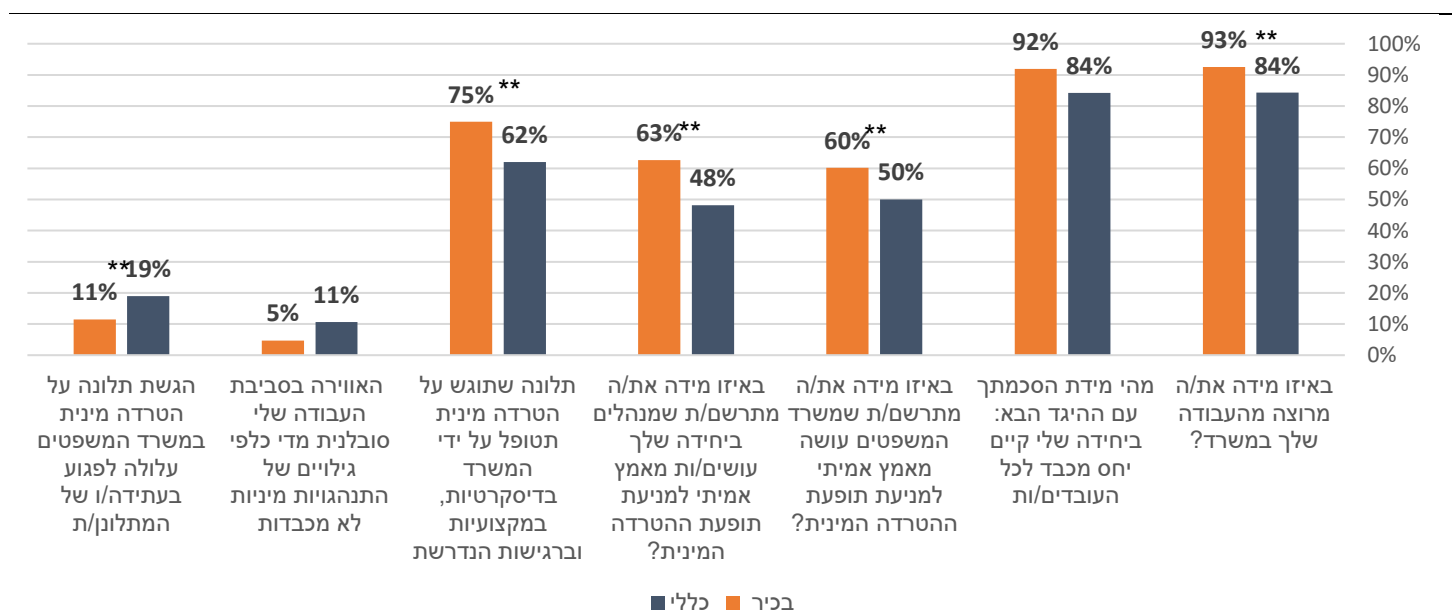
69. ככלל, ככל שבכירות העובד בהיררכיה ובוותק הארגוני עולה, אנו מצפים לקונפורמיות גבוהה יותר הנובעת מהטעמים שלהלן.

70. ראשית- עולמם של בכירים במרבית הארגונים אכן "ורוד" יחסית, בכל האמור לסוגיות של תנאים פיזיים, שליטה בלוחות זמנים, חווית ההשפעה על המערכת וכו'.

71. בנוסף, לרוב, מנהלים מפתחים הזדהות עם המערכת ועם "שיקוליה". עם הזמן, חלק מהמחירים, עוולות, עוותים במערכת הופכים שקופים במידת מה עבורם, גם אם הם רואים אותם בחיי היום- יום שלהם.

72. דפוסים אלו מופיעים גם בהערכת הבכירים את האקלים הארגוני סביב תופעות של הטרדה מינית.

תרשים 18. הערכה כללית והערכת פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו על פי חתך כללי ומדורגי שכר בכיר**

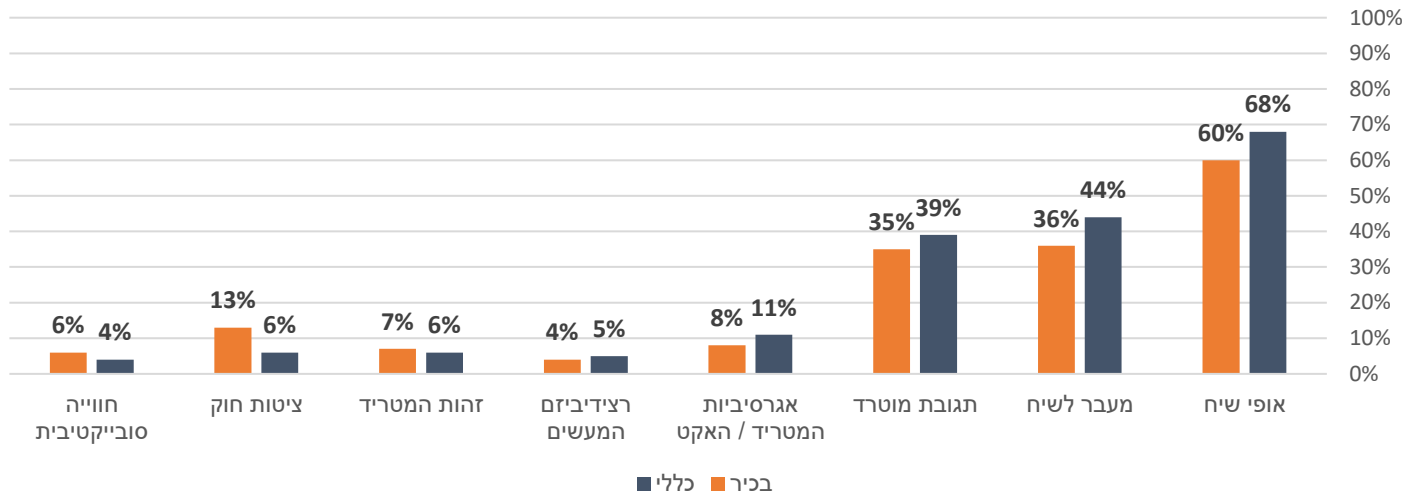


* מציג משיבים בקטגוריות גבוהות בלבד (במידה רבה – במידה רבה מאוד).

** הבדל מובהק סטטיסטית כאשר גודל הטעות 8%

73. ככלל, ניתן לומר כי הבכירים מתרשמים יותר (במידה מובהקת סטטיסטית), יותר מפעילות המשרד למניעה וצמצום הטרדות מיניות. כמו כן, הם משמעותית פחות ביקורתיים כלפי האווירה במשרד, או פחות מוטרדים מאפשרות של פגיעה במתלונן/ת.

תרשים 19. תימות עיקריות ואחוז הופעתן בהגדרת הטרדה מינית על פי דרג בכיר וחתך כללי*



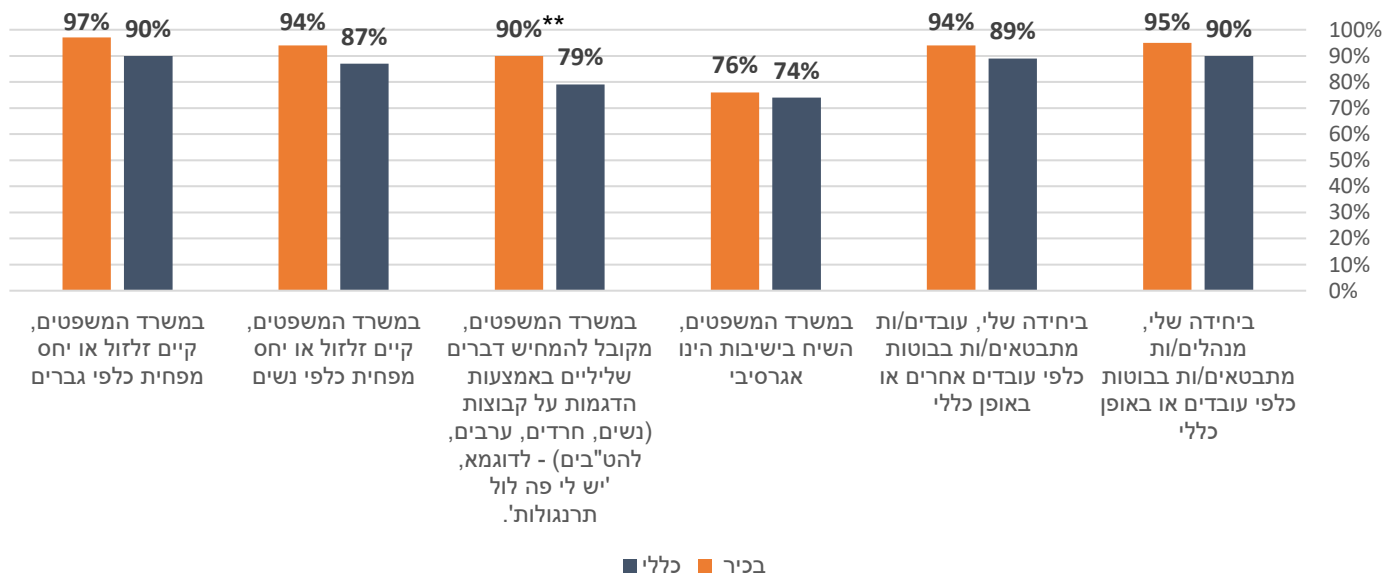
* כל עומדה מציגה את אחוז התשובות מכלל ההגדרות אשר התייחסו לאותה תימה ביחס לאותה קבוצה (לדוגמה בקרב משיבים גברים 63% התייחסו לשיח במסגרת הגדרת הטרדה מינית).

74. ניתוח של דפוס הגדרת הבכירים את תופעת "ההטרדות המיניות" מעלה כי הם נתנו יותר דגש להגדרות חוקיות (13% מתוך

כלל הבכירים התייחסו להגדרה החוקית לעומת - 6% כללי). בנוסף, נמצאו הבדלים בנטייתם להתייחס לתגובת המוטורד (35% - בכירים, 39% כללי).

סביבה מכבדת -

תרשים 20. הערכת הסביבה המכבדת על פי חתך כללי ומדורגי שכר "בכיר"*



* מציג משיבים בקטגוריות הנמוכות בלבד (במידה מועטה - במידה מועטה מאוד).

** הבדל מובהק סטטיסטית כאשר גודל הטעות 8%

75. גם בהקשר של זיהוי דפוסים שליליים של סביבה לא מכבדת, ככלל הבכירים נוטים פחות לזהות דפוסים אלו ו/או להיות טולרנטים כלפיהם. ככלל, ככל שיוורדים ברמת הבכירות, הדפוס הסלחני יורד במעט (למעט קבוצת ש"ל, יפורט להלן).

בכיר		כללי	
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה
4.01	76%	3.74	62%

14. במשרד המשפטים, קיים שוויון הזדמנויות בין גברים לנשים

76. בהמשך לכך, תפיסת הבכירים את שוויון ההזדמנויות הינה גבוהה מתפיסת הקבוצות האחרות (76%-בכירים, 62% - ממוצע כללי, הבדל מובהק סטטיסטית).

77. כאן המקום לקשור בין התמות ולציין כי בכירי המשרד מיוצגים מגדרית באופן כמעט שווה ליצוג המגדרי הכולל (36%-בכירים, 64% - בכירות).

78. כאמור, המחקרים בתחום מצביעים על פער קבוע בין נשים לגברים באופן תפיסתם את מהות ההטרדה ובדומה לכך גם מחקר זה מעיד על פער גבוה בין המגדרים בנושא זה. בנוסף המעידות על הטרדה בפועל הן ברובן נשים (87%), ומתוך אוכלוסיית המדווחים על הטרדה בפועל 11% (ראו נספח א, ממצאים על פי חתך כללי), היו נשים בכירות.

79. למרות כל האמור לעיל, הממצא המעניין הוא כי **במפגש בין הסטאטוס המגדרי לסטאטוס ההיררכי, גוברת ההיררכיה.**

80. **הגם שניתן למצוא לכך צידוקים רבים, משמעות העניין הוא כי בכל הנוגע לגישה להטרדות מיניות, הנשים במשרד אינן נהנות מהקידום של עמיתותיהן, אשר מאמצות את דפוס ההתבוננות והגישה הגברית לתופעה.**

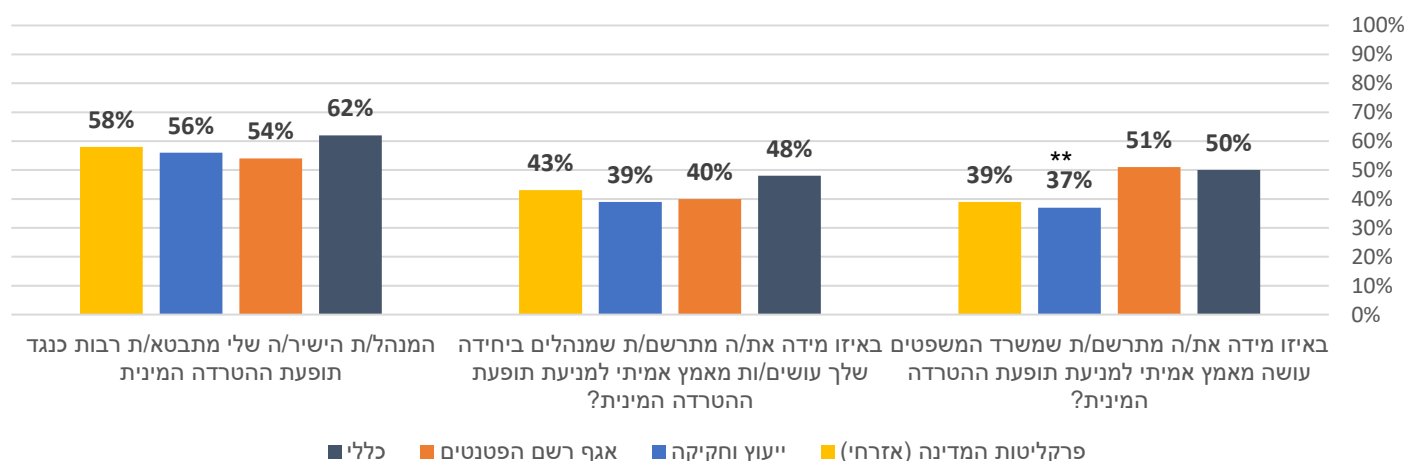
81. **חשוב לציין כי במקום שהתופעה נראית כמינורית- סביר שההתמודדות עמה אינה חלק מסדר יומה של ההנהלה.** במילים אחרות, היות והמנהלים והמנהלות במשרד רואים "ורוד" בהקשר של תופעת ההטרדה המינית, סביר שהם מחמיצים ביטויים לה ו/או עוברים בקלות מדי לסדר היום, כאשר היא מתרחשת.

קבוצות ביקורתיות

82. בפילוחים השונים בלטו מספר אוכלוסיות אשר התבלטו בביקורתיות תשובותיהם לשאלון, הניתוח להלן מתייחס לאוכלוסיות אלו בלבד במטרה לשפוך אור על היקף ועומק התופעה.

פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו

תרשים 21. הערכת פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו על פי חתך כללי ויחידות – אגף רשם הפטנטים, ייעוץ וחקיקה ופרקליטות המדינה (אזרחי)*



* מציג משיבים בקטגוריות גבוהות בלבד (במידה רבה – במידה רבה מאוד).

** הבדל מובהק סטטיסטית כאשר גודל הטעות 12%

83. באגף רשם הפטנטים, במחלקת יעוץ וחקיקה ובפרקליטות המדינה (אזרחי), הביקורת כלפי מאמצי המשרד והמנהלים

היתה גבוהה מהממוצע ביותר משאלה אחת (בין 2-3 שאלות מתוך 3 השאלות שנשאלו).

פרקליטות המדינה (פלילי)		האפוטרופוס הכללי		כללי	
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה
2.62	25%	2.54	26%	2.38	19%

8. הגשת תלונה על הטרדה מינית במשרד המשפטים עלולה לפגוע בעתידה/ו של המתלונן/ת

84. פגיעה במתלונן/ת- בשל חשיבותה של שאלה זו לענייני חווית הביטחון של העובדים, ראוי לציין כי ביחידת האפוטרופוס

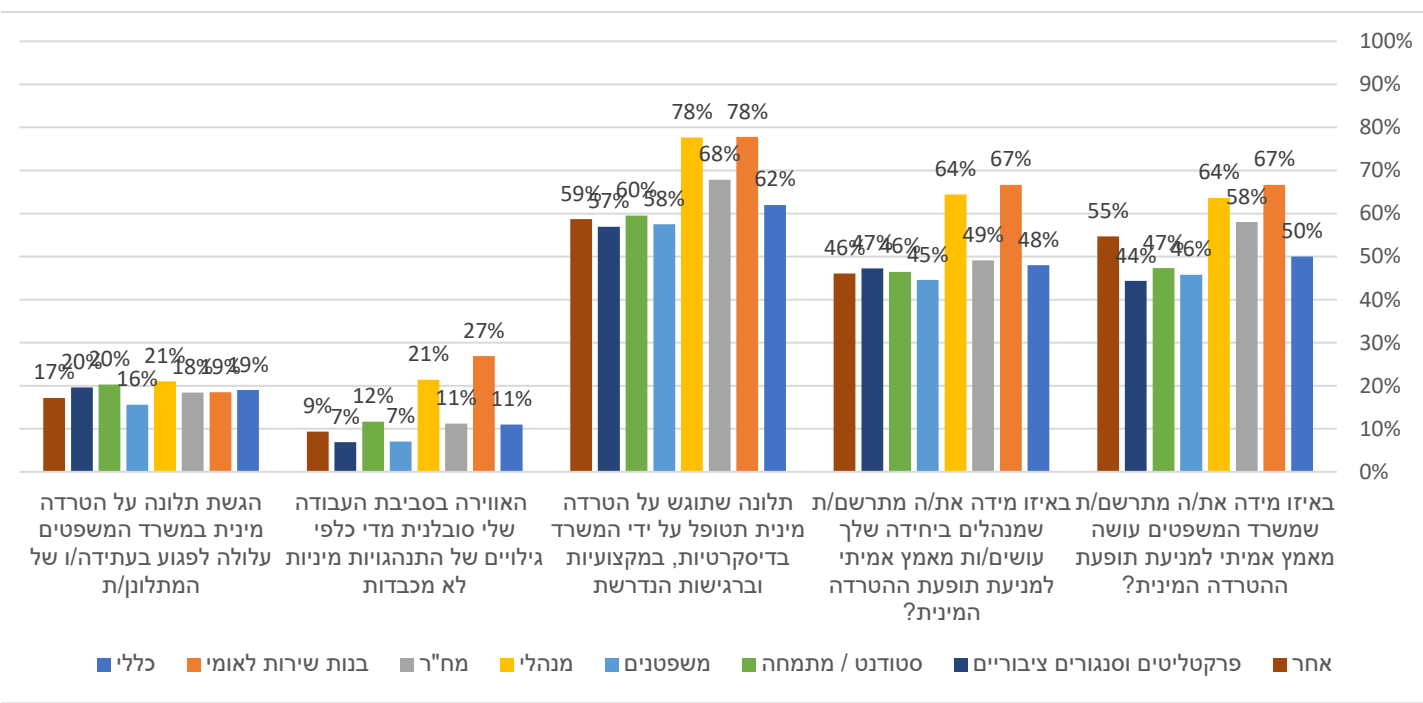
הכללי ובפרקליטות המדינה (פלילי), שיעור גבוה יחסית של המשיבים הזדהו עם החשש לפגיעה במתלונן/ת (26%, ו-25%

בהתאמה, לעומת 19% - כללי).

ייעוץ וחקיקה		האפטרופוס הכללי		כללי		12. במשרד המשפטים, השיח בישיבות הינו אגרסיבי
ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	
2.14	63%	1.68	68%	1.68	74%	

85. שיח אגרסיבי – על פי המשיבים מתקיים יותר במחלקת האפטרופוס הכללי, ובמחלקת יעוץ וחקיקה.

תרשים 22. הערכת פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו על פי חתך כללי ודרג*



* מציג משיבים בקטגוריות גבוהות בלבד (במידה רבה – במידה רבה מאוד)

86. הקבוצות שהביעו ביקורת גבוהה יותר כלפי מאמצי המשרד ואף העידו על התנהגויות בלתי הולמות באחוזים גבוהים יותר

מתאפיינות בד"כ בשילוב של השכלה גבוהה (מח"ר, משפטים, פרקליטים וסגורים, סטודנטים / מתמחים), עם סטאטוס ארגוני נמוך ובעיקר ובינוני (לא בכיר).

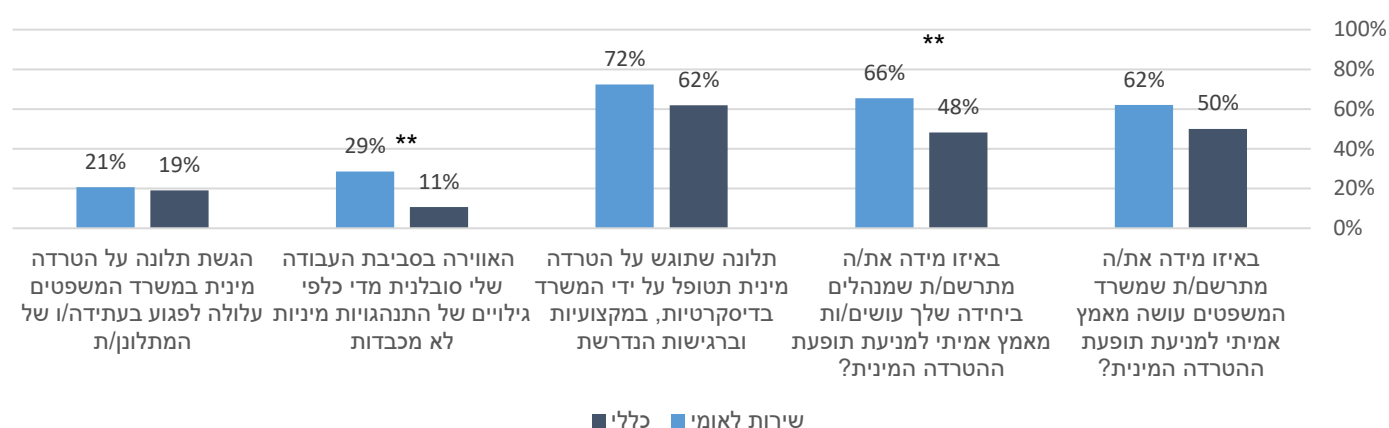
87. הביקורת מתרכזת במספר יחידות אותן מנינו: פרקליטות המדינה (אזרחי ופלילי), יעוץ וחקיקה, אגף הפטנטים, אפטרופוס כללי.

88. בהינתן הדווח הגבוהה יחסית של אוכלוסיות אלו על הטרדה בפועל סביר כי ציפיותיהם הגבוהות קשורות לחוויות אותם הם עוברים. יחד עם זאת, לא מן הנמנע, כי גם רף הציפיות שלהם בנושאים אלו גבוה יותר.

שירות לאומי

89. אוכלוסיית השירות הלאומי (כפי שהשתקפה בחתך דרגת שכר), התאפיינה בדפוסי הערכות השונות מציפיותינו המבוססות על מקומה של הקבוצה בהיררכיה הארגונית. עם זאת, יש לסייג ולומר כי על אף ייצוג הולם בסקר ביחס לשיעור אוכלוסית עובדי המשרד (3% לעומת 4%), בשל כמות המשיבים המצומצמת, סיכויי הטעות גבוה יותר וגדל הסיכוי שעצם הבחירה להשיב על הסקר מעיד על קונפורמיות המשיב/ה. יחד עם זאת, בשל הנטיה של דפוס התשובות והפערים הגבוהים אל מול שיעורי ההסכמה בקבוצות האחרות, בחרנו להצביע על הממצאים שלהלן.

תרשים 23. הערכה כללית והערכת פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו על פי כללי ומדורגי שכר "שירות לאומי"

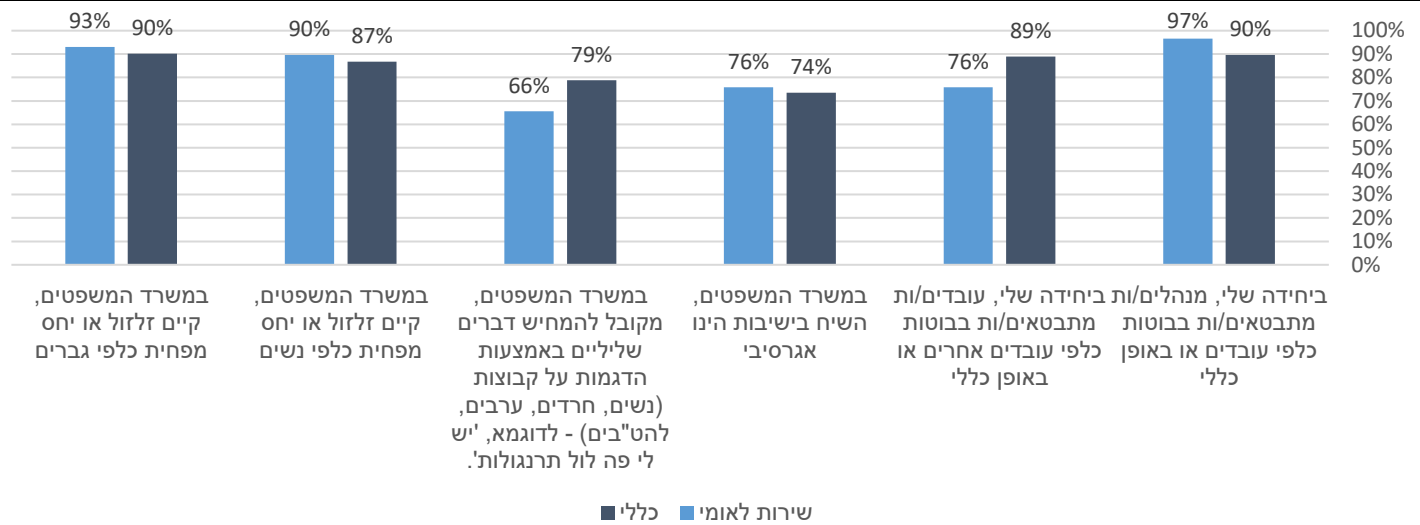


* מציב משיבים בקטגוריות גבוהות בלבד (במידה רבה – במידה רבה מאוד).

** הבדל מובהק סטטיסטית כאשר גודל הטעות 18%

90. למרות מקומן/ם הנמוך יחסית בהיררכיה דווחה אוכלוסיה זו על רמת פעילות גבוהה יחסית של המשרד (מעל 65% הסכמה בכל שאלות התרשמות ממאמצי המשרד והמנהלים). לצד זאת, **בולטת ההסכמה הגבוהה של המשיבים עם ההגז על אווירה סובלנית כלפי גילויי הטרדה במשרד (29% - ש"ל, 11% ממוצע, כאשר הפער מובהק סטטיסטית).**

תרשים 24. הערכת הסביבה המכבדת על פי חתך כללי ומדורגי שכר "שירות לאומי"*



* מציג משיבים בקטגוריות הנמוכות בלבד (במידה מועטה – במידה מועטה מאוד)

שירות לאומי		כללי	
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה
4.11	79%	3.74	62%

14. במשרד המשפטים, קיים שוויון הזדמנויות בין גברים לנשים

91. קבוצת השירות הלאומי בולטת בדווח על מיעוט התנהגויות מטרידות ובתפיסת שוויון מגדרי ברמות גבוהות במשרד, למעט

שאלת ההדגמות (66%- אי הסכמה ש"ל, לעומת 79% - אי הסכמה, כללי).

92. החיבור בין נתונים מחמיאים למשרד בכל תחומי הטיפול בסקטור זה, לבין התלונות הספציפיות מעלה את ההשערות

הבאות:

א. יתכן והטיפול במתנדבות/ ים הינו רגיש ומאפשר להם/ לחיות בתוך מיקרו- סיסטם מכבד לתפיסתם.

ב. יתכן ואוכלוסיה זו מאופיינת ברגישות גבוהה יחסית, אולי באזורי השיח ובהתאם, הציפיות גבוהות והביקורת-

גדולה יותר סוגיות אלו.

המלצות

93. **הכשרה תפיסתית- ביצוע הכשרה ניהולית בקרב מנהלות ומנהלים בכירים** שתכליתה להגביר את הבנתם אודות האופן בו משפיע האקלים המכבד על עובדים ועובדות בארגון, המחירים האישיים והחברתיים שמשלמים הנפגעים והפוגעים, היקף התופעה בראיה רחבה, וכן דיון בתפקידם של מנהלים בכירים בהתמודדות עם התופעה. זאת, בשל הפער המשמעותי בין אופן תפיסת ההנהלה הבכירה את התופעה, לבין האופן בו נתפסת ההטרדה המינית במשרד על ידי כלל המנהלים והעובדים.
94. **זיהוי וטיפול בפרקטיקות ההטרדה המינית הקיימות בארגון. זאת, באמצעות הכשרה ייעודית לקבוצה רחבה של מנהלים בדרג הביניים שיהיו סוכני השינוי הלכה למעשה.** בארגון גדול כמו משרד המשפטים, ובהינתן נטיה להתנהגות בלתי הולמת של העובדים בהיקפים גבוהים משל המנהלים, נדרש מיקוד בקבוצת האוכלוסייה הקטנה ביותר שמסוגלת לעשות את השינוי הגדול ביותר. קבוצת מנהלי הביניים הם בדיוק הדרג שבכוחו לשנות דפוסי פעולה ודרכם לשנות תפיסה¹⁰. המנהלים נדרשים להכרה בהיקף התופעה ומאפייניה וכן להכשרה כיצד לזהות פרקטיקות מטרידות והתנהגויות לא מכבדות וכיצד לפעול להפחתתן או שינויין.
95. **המנגנון המשרדי- ממונות המגדר-** בכדי לייצר מהלך אפקטיבי המביא לחיזוק האמון של העובדים בכוונות המשרד לטפל בתופעת ההטרדה, ובהמשך – לצמצומה, נדרשות הממונות לתפוס את עצמן ככתובת, להיות בעלות כלים להתמודדות עם אירועים מסוגים שונים, ולשדר מקצועיות ואמינות בתחום. לשם כך נדרש:
- א. לייצר יחד עם הממונות מספר כלים ופרוטוקולים** אשר יתאימו לסיטואציות שונות באופן המותאם למשרד המשפטים, כמפורט להלן.
- ב. לתכנן עבור הממונות הכשרה ייעודית רלוונטית.**
- ג. לבנות עבורן/ לשלבן, בפורום תמיכת עמיתות המבוסס על ממונות במשרדים אחרים / באקדמיה וכו'.**
96. **להלן יוצגו דוגמאות לכלים ומהלכים לחיזוק המנגנון המשרדי:**
- א. בחינת הנהלים והתהליכים הקיימים במקרה של דווח על פגיעה/ הטרדה מינית במבט סוציולוגי- פרקטי.** כאמור, הנחת העבודה היא כי דווח על פגיעה מצריך אמון גבוה במערכת שתטפל במטריד באופן מידתי ולא תפגע בשום צורה ואופן במתלונן/נת. על פניו, הנחת העבודה היא כי הפרוטוקול הקיים של טיפול בתלונות על הטרדה עומד במבחן החוק והחובה. אולם, הנסיון מלמד כי אין די בכך בכדי לבנות את האמון המתבקש ועל כן יש לבחון ולתרגל את הנהלים והפרקטיקות הקיימות במטרה להעלות את הביטחון של הנפגעות/ ים בפועל להתלונן לכשהדבר נדרש, ואגב כך את האמון הכללי של העובדים במערכת.

¹⁰ מקובל היום יותר מבעבר למקד את מאמצי הארגון בשינוי דפוסי פעולה ולהניח שאלה יביאו לשינוי תפיסתי יותר מאשר התהליך ההפוך

ב. שכלול ההסברות הייעודיות העתיות. מומלץ ליצור מערכי הדרכה מתקדמים שהממונות יציעו למנהלים בתחליף להסברה השגריתית המתחייבת מהחוק. מערכי הדרכה אלה יכללו, לדוגמא, בנק סימולציות מצביות המאפיינות את ה"אזורים האפורים" שעליהם מצביע הסקר.

ג. תהליך "שיחת מנהל" המתקיימת במקרה ויש רמזים להתנהגות שאינה הולמת ללא עדויות חותכות / תלונות ספציפיות. במקרה כזה, שיחת מנהל, עם כל הקושי בה היא כרוכה, עשויה לצמצם מראש אי-נעימות הרבה יותר גדולה לעתיד. יש לתכנן כלי זה באופן המותאם למשרד, לייצר עבורו קריטריונים, ולהכשיר את הממונות ואת המנהלים להשתמש בו בעת הצורך.

א. מומלץ ליצור פעילות ממוקדת ביחידות הביקורתיות יותר בהובלת מנהליהם. על מנת לעשות זאת, מומלץ להפיק **דוח"ות מסכמים עבור היחידות הבאות**: ייעוץ וחקיקה, לשכה ראשית¹¹, סנגוריה ציבורית, פרקליטות (אשכול אזרחי) ופרקליטות (אשכול פלילי). הידע ממוקד היחידה יאפשר למנהלים לקבל תמונה מלאה על יחידותיהם ולתכנן את פעילויותיהם בהתאם.

ב. ביצוע קבוצות מיקוד בקרב אוכלוסיות שנמצאו בתת ייצוג בסקר. זאת, במטרה להבין טוב יותר את אופן תפיסת ההטרדה המינית והאקלים המכבד, ובעיקר את האופן שבו אוכלוסיות אלה תופסות את מאמצי המשרד להתמודד עם תופעה זו ואת חווית הבטחון הכללית.

¹¹ שיעור העונים בקרב עובדי הלשכה הראשית הינו מייצג אך היות ומדובר ביחידה הטרוגנית קיים חשש שהדוח ייתן תמונה כוללת.

נספח א' - נתונים

סטטיסטיקה תיאורית – מאפייני משיבים

א. מצב מילוי הסקר נכון לתאריך האחרון להעברה – 27.06.2019 :

צפיות	התחילו מילוי	מילוי מלא	אחוז מסיימים	נוטים	זמן ממוצע למילוי	ימים להעברה
2714	2304	1265	54.90%	1039	7 דקות	22

ב. מספר משיבים על פי החתכים השונים

מין המשיב/ה	אחוז המשיבים מתוך סך המשיבים	מספר משיבים
אישה	69%	850
גבר	31%	385
אחר	0%	5
השאירו קטגוריה ריקה		25

מין המנהל/ת הישירה	אחוז המשיבים מתוך סך המשיבים	מספר משיבים
גבר	42%	514
איש	58%	714
השאירו קטגוריה ריקה		37

יחידה	אחוז המשיבים מתוך סך המשיבים	מספר משיבים
אגף רשם הפטנטים	5%	63
בתי הדין	1%	14
האפוטרופוס הכללי	6%	72
הסיוע המשפטי	4%	42
ייעוץ וחקיקה	8%	100
לשכה ראשית	13%	157
סגוריה ציבורית	9%	110
פרקליטות המדינה (אזרחי)	14%	172
פרקליטות המדינה (פלילי)	21%	253
רישום מקרקעין	6%	74
רשות התאגידים	3%	35
אחר	8%	96
השאירו קטגוריה ריקה		77

דרגת שכר	אחוז המשיבים מתוך סך המשיבים	מספר משיבים
בכיר	12%	148
תיכון	29%	346
מירב	26%	316
מסד	5%	54
סטודנט/ית	9%	103
מתמחה	11%	133
שירות לאומי	2%	29
אחר	6%	70
השאיירו קטגוריה ריקה		66

דרוג בסיסי	אחוז המשיבים מתוך סך המשיבים	מספר משיבים
בנות שירות לאומי	2%	27
מח"ר	19%	224
מנהלי	10%	121
משפטנים	18%	212
סטודנט / מתמחה	19%	225
פרקטליטים וסגורים ציבוריים	24%	292
אחר	5%	64
השאיירו קטגוריה ריקה		100

ווקט בארגון (בשנים)	אחוז המשיבים מתוך סך המשיבים	מספר משיבים
0	4%	54
5	48%	605
10	16%	205
15	12%	152
20	11%	138
25	6%	71
30	2%	25
35	1%	9
40	0%	3
45	0%	2
50	0%	1

סביבת העבודה - מאפיינים מגדריים	אחוז המשיבים מתוך סך המשיבים	מספר משיבים
כמעט כולם גברים	0%	6
הרוב גברים	4%	44
חצי וחצי	38%	467
הרוב נשים	49%	605
כמעט כולם נשים	9%	117
השאיירו קטגוריה ריקה		26

אחוזי דגימה מרווח טעות על פי פילוח משיבים

דרגת שכר	גודל אוכ' גודל	אחוז מתוך אוכ' אחוז	מספר משיבים בפועל	אחוז מתוך סה"כ משיבים	רווח סמך (מרחב טעות) תחת 95% בטחון	הערות
בכיר	159	3%	148	13%	8%	
תיכון	569	12%	346	31%	5%	
מירב	532	11%	316	28%	6%	
מסד	2252	46%	54	5%	13%	תת ייצוג
סטודנט/ית	1055	22%	103	9%	10%	תת ייצוג
מתמחה	138	3%	133	12%	8%	
שירות לאומי	189	4%	29	3%	18%	
דירוג בסיסי	גודל אוכ' גודל	אחוז מתוך אוכ' אחוז	מספר משיבים בפועל	אחוז מתוך סה"כ משיבים	רווח סמך (מרחב טעות) תחת 95% בטחון	הערות
מנהלי	972	20%	121	11%	9%	תת ייצוג
מח"ר	721	15%	224	20%	7%	
משפטים	1819	37%	504	46%	4%	
מתמחים/סטודנטים	1193	24%	225	20%	7%	
שירות לאומי	189	4%	27	2%	19%	גדול טעות משמעותי
יחידה	גודל אוכ' גודל	אחוז מתוך אוכ' אחוז	מספר משיבים בפועל	אחוז מתוך סה"כ משיבים	רווח סמך (מרחב טעות) - 95% בטחון	הערות
אגף רשם הפטנטים	172	4%	63	6%	12%	
בתי הדין	82	2%	14	1%	26%	
האפוטרופוס הכללי	442	9%	72	7%	12%	גודל טעות משמעותי
הסיוע המשפטי	270	6%	42	4%	15%	גודל טעות משמעותי
ייעוץ וחקיקה	250	5%	100	9%	10%	
לשכה ראשית	875	18%	157	14%	8%	
סגוריה ציבורית	325	7%	110	10%	9%	
פרקליטות אשכול אזרחי	722	15%	172	16%	7%	
פרקליטות אשכול פלילי	1201	24%	253	23%	6%	
רישום מקרקעין	389	8%	74	7%	11%	
רשות התאגידים	177	4%	35	3%	17%	גודל טעות משמעותי
מין	גודל אוכ' גודל	אחוז מתוך אוכ' אחוז	מספר משיבים בפועל	אחוז מתוך סה"כ משיבים	רווח סמך (מרחב טעות) תחת 95% בטחון	הערות
נקבה	3419	70%	850	69%	3%	
זכר	1486	30%	385	31%	5%	

ממצאים על פי חתך כללי

מספר משיבים	ממוצע	לא יודע	במידה מועטה (1-2)	במידה בינונית (3)	במידה רבה (4-5)		
1262	4.20	0%	4%	12%	84%	באיזו מידה אתה מרוצה מהעבודה שלך במשרד?	חלק א' כללי
1259	4.27	0%	4%	12%	84%	מהי מידת הסכמתך עם ההיגד הבא: ביחידה שלי קיים יחס מכבד לכל העובדים/ות	

מספר משיבים	ממוצע	לא יודע	במידה מועטה (1-2)	במידה בינונית (3)	במידה רבה (4-5)		
1259	3.74	22%	9%	19%	50%	באיזו מידה אתה מתרשם/ת שמשרד המשפטים עושה מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית?	חלק ב' - פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו
1258	3.72	25%	11%	17%	48%	באיזו מידה אתה מתרשם/ת שמנהלים ביחידה שלך עושים/ות מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית?	
1257	4.12	22%	6%	10%	62%	תלונה שתוגש על הטרדה מינית תטופל על ידי המשרד בדיסקרטיות, במקצועיות וברגישות הנדרשת	
1251	1.79	12%	68%	9%	11%	האווירה בסביבת העבודה שלי סובלנית מדי כלפי גילויים של התנהגויות מיניות לא מכבדות ¹²	
1253	2.38	27%	41%	13%	19%	הגשת תלונה על הטרדה מינית במשרד המשפטים עלולה לפגוע בעתידה/ו של המתלונן/ת	

מספר משיבים	אחוז המשיבים אשר בחרו באפשרות	במקרה של הטרדה מינית, למי תפניה? (ניתן לציין יותר מתשובה אחת) ¹³	
769	26%	אפנה למנהל/ת שלי ביחידה	חלק ב' - פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו
527	18%	אפנה לבן/בת הזוג שלי	
496	17%	אפנה לממונה על הטרדה מינית במחוז/במשרד	
444	15%	אפנה לעמית/ה ביחידה	
341	12%	אפנה למשפחתי או לחברים	
130	4%	אפנה לגורם המטריד	
106	4%	אפנה לגורם טיפולי מחוץ למשרד	
53	2%	לא יודעת למי לפנות	
42	1%	לא אפנה לאף אחד	
32	1%	אפנה לגורם אחר מחוץ למשרד:	

¹² בשאלות אלו ההערכות הרצויות הינן "במידה מועטה (1-2)".
¹³ התשובות מסודרות על פי סדר יורד של מספר משיבים בסעיף.

מספר משיבים	ממוצע	לא יודע	במידה מועטה (1-2)	במידה בינונית (3)	במידה רבה (4-5)	
1260	1.34	2%	90%	5%	4%	ביחידה שלי, מנהלים/ות מתבטאים/ות בבוטות כלפי עובדים או באופן כללי ¹⁴
1260	1.44	1%	89%	6%	4%	ביחידה שלי, עובדים/ות מתבטאים/ות בבוטות כלפי עובדים אחרים או באופן כללי
1257	1.68	9%	74%	12%	6%	במשרד המשפטים, השיח בישיבות הינו אגרסיבי
1258	1.51	10%	79%	7%	5%	במשרד המשפטים, מקובל להמחיש דברים שליליים באמצעות הדגמות על קבוצות (נשים, חרדים, ערבים, להט"בים) - לדוגמא, 'יש לי פה לול תרנגולות'.
1258	1.32	5%	87%	6%	2%	במשרד המשפטים, קיים זלזול או יחס מפחית כלפי נשים
1259	1.19	6%	90%	2%	2%	במשרד המשפטים, קיים זלזול או יחס מפחית כלפי גברים
1259	3.74	7%	22%	16%	62%	במשרד המשפטים, קיים שוויון הזדמנויות בין גברים לנשים

חלק ג'
 -
 סביבה
 מכבדת

¹⁴ בשאלות אלו ההערכות הרצויות הינן "במידה מועטה (1-2)".

מקרים שבוצעו על ידי מנהל/ת							חלק ד' - חשיפה למצבי הטרדה מינית
מספר משיבים	לפחות פעם אחת ¹⁵	יותר מ-6	4-5 פעמים	2-3 פעמים	פעם אחת	אף פעם	
1234	13.1%	2.4%	1%	4.5%	5.0%	86.9%	
1238	4.5%	0.8%	0%	1.1%	2.1%	95.5%	
1221	4.4%	0.6%	0%	1.5%	1.9%	95.6%	
1226	7.0%	1.0%	1%	2.1%	3.0%	93.0%	
1226	1.0%	0.2%	0%	0.1%	0.6%	99.0%	
1220	4.3%	0.3%	0%	2.0%	1.5%	95.7%	
1224	2.8%	0.7%	0%	0.9%	0.9%	97.2%	
1226	1.3%	0.6%	0%	0.2%	0.5%	98.7%	
1235	1.2%	0.2%	0%	0.1%	0.7%	98.8%	
1227	1.7%	0.2%	0%	0.5%	0.9%	98.3%	
1232	0.6%	0.2%	0%	0.1%	0.4%	99.4%	
1222	0.4%	0.2%	0%	0.1%	0.2%	99.6%	
1230	0.5%	0.2%	0%	0.1%	0.2%	99.5%	
1239	0.2%	0.1%	0%	0.0%	0.0%	99.8%	
1244	0.1%	0.0%	0%	0.1%	0.0%	99.9%	

¹⁵ אחוז המשקף את סך המשיבים אשר חוו את האירוע לפחות פעם אחת (שכלול משיבים לשאלה בין "פעם אחת" ל"יותר מ-6 פעמים")

מקרים שבוצעו על ידי עובד/ת							חלק ד' - חשיפה למצבי הטרדה מינית
מספר משיבים	לפחות פעם אחת ⁴	יותר מ-6	4-5 פעמים	2-3 פעמים	פעם אחת	אף פעם	
1246	27.9%	5.1%	3.8%	10.8%	8.3%	72.1%	
1241	8.4%	1.0%	0.9%	2.9%	3.6%	91.6%	
1222	10.4%	1.3%	1.3%	4.1%	3.7%	89.6%	
1229	13.3%	1.6%	1.4%	4.6%	5.6%	86.7%	
1230	3.8%	0.4%	0.6%	1.2%	1.6%	96.2%	
1228	11.3%	1.8%	1.5%	4.6%	3.5%	88.7%	
1225	5.8%	0.4%	0.7%	2.0%	2.7%	94.2%	
1229	4.0%	0.4%	0.7%	1.4%	1.5%	96.0%	
1238	4.6%	0.4%	0.6%	1.9%	1.8%	95.4%	
1230	3.7%	0.3%	0.3%	0.9%	2.2%	96.3%	
1235	3.0%	0.2%	0.1%	0.9%	1.8%	97.0%	
1223	0.8%	0.0%	0.2%	0.3%	0.2%	99.2%	
1232	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	99.7%	
1238	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	99.8%	
1246	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	99.9%	
עובד/ת סיפר/ה שוב ושוב בדיחות וסיפורים מיניים							
עובד/ת ניסה/תה לערב אותך בשיחה בעל גוון מיני בהקשרי עבודה (על רקע טיפול בתיקים) באופן לא הולם							
עובד/ת ניסה/תה לערב אותך בשיחה לא רצויה בנושאים מיניים							
עובד/ת העיר/ה הערות פוגעניות לגבי הופעתך, גופך או פעילותך המינית							
עובד/ת הציג/ה, הפיץ/ה או צפה/תה בנוכחותך בחומרים בעלי אופי מיני-פורנוגרפי כמו תמונות וסרטונים							
עובד/ת הסתכל/ה במבט חודרני כלפי איבר אינטימי בגופך באופן שגרם לך לחוש אי נוחות							
עובד/ת עשה/תה שימוש בשפת גוף או בתנועות בעלות אופי מיני אשר הביכו או פגעו בך							
עובד/ת חשף/ה את גופו/ה מבחינה מינית בדרך שהביכה אותך או גרמה לך לתחושת אי נוחות							
עובד/ת הזמין/ה אותך שוב ושוב לצאת איתו/ה לארוחת ערב, לקולנוע, לפאב וכדומה							
עובד/ת ניסה/תה לגעת, ללטף, לחבק, או לנשק אותך בניגוד לרצונך							
עובד/ת ביצע/ה ניסיונות לקיים איתך קשר רומנטי, אף שנענה בסירוב מצדך							
עובד/ת נתן/ה לך להרגיש שיינתנו לך הטבות ויחס מועדף אם תשתף/י איתו/ה פעולה באופן מיני							
עובד/ת נתן/ה לך להרגיש שתיפגע/י במידה ולא תשתף/י איתו/ה פעולה מבחינה מינית							
עובד/ת ניסה/תה ללא הצלחה לקיים איתך יחסי מין ללא הסכמתך							
עובד/ת קיים/ה איתך יחסי מין ללא הסכמתך							

חלק ה' – חוויות אישיות

מספר משיבים	עברו לפחות פעם אחת ¹⁶	ארבע פעמים או יותר	פעמיים-שלוש	פעם אחת	כלל לא	האם מאז תחילת עבודתך במשרד ועד היום עברת הטרדה מינית?
1254	17%	2%	6%	9%	83%	

מספר משיבים	אחר	גם במסגרת התפקיד וגם במסגרת אישית	במסגרת החיים האישיים	במסגרת תפקיד במשרד	האם אירועי ההטרדה מינית התרחשו - 17
214	3%	20%	18%	58%	

מספר משיבים	אחר	ספק או יועץ	עובד ביחידה אחרת	עובד שלי ביחידה	מנהל בכיר	מנהל ביחידה	מנהל ישיר	האם המטריד/ה היה/תה:
214	35%	5%	16%	25%	7%	7%	5%	

מספר משיבים	אישה	גבר	מין המטריד/ה:
212	13%	87%	

מספר משיבים	אף פעם לא	בדרך כלל לא	לפעמים כן לפעמים לא	בדרך כלל כן	תמיד כן	האם פעלת בתגובה להטרדה/הטרדות מיניות שעברת?
212	33%	19%	21%	10%	17%	

מספר משיבים	אחוז המשיבים אשר בחרו באפשרות	למי מהגורמים פנית?
81	28%	לא פניתי לאף אחד
45	15%	למשפחתי או לחברים
45	15%	לבן/בת הזוג שלי
41	14%	לעובד/ת ביחידה
33	11%	למנהלים/ות שלי ביחידה
33	11%	לגורם המטריד
9	3%	לממונה על ההטרדות המיניות במחוז/משרד
6	2%	לגורם טיפולי מחוץ למשרד
0	0%	לנציבות שירות המדינה
0	0%	לגורם אחר מחוץ למשרד

¹⁶ אחוז המשקף את סך המשיבים אשר סימנו "פעם אחת" או יותר

¹⁷ בשאלה זו וכל השאלות הבאות מספר המשיבים הינו קטן מסך המשיבים לסקר – מדובר במשיבים אשר ענו לפחות "פעם אחת" לשאלה – "האם מאז תחילת עבודתך במשרד ועד היום עברת הטרדה מינית?"

מספר משיבים	לא יודע	כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	באיזו מידה הגורמים אליהם פנית פעלו בהתאם לציפיותיך?
179	35%	9%	8%	8%	20%	20%	

מאפייני מוטרדים על פי הפילוחים השונים

דרגת שכר	אחוז משיבים שהוטרדו מינית לפחות פעם אחת	משיבים שהוטרדו מינית לפחות פעם אחת	גבר	אישה
בכיר	11%	23	0	23
תיכון	36%	74	11	63
מירב	30%	61	5	56
מסד	2%	4	2	2
סטודנט/ית	6%	12	1	11
מתמח/ה	5%	11	2	9
שירות לאומי	4%	8	1	7
אחר	6%	13	3	9
דרג בסיסי	אחוז משיבים שהוטרדו מינית לפחות פעם אחת	משיבים שהוטרדו מינית לפחות פעם אחת	גבר	אישה
בנות שירות לאומי	4%	7	1	6
מח"ר	17%	34	9	25
מנהלי	12%	24	4	20
משפטנים	19%	37	3	34
סטודנט / מתמחה	11%	21	2	19
פרקטיסטים וסגורים ציבוריים	33%	66	3	63
אחר	5%	10	3	7
יחידה	אחוז משיבים שהוטרדו מינית לפחות פעם אחת	משיבים שהוטרדו מינית לפחות פעם אחת	גבר	אישה
אגף רשם הפטנטים	3%	6	0	6
בתי הדין	0%	0	0	0
האפוטרופוס הכללי	5%	9	2	7
חסיוע המשפטי	3%	6	1	5
ייעוץ וחקיקה	11%	22	2	20
לשכה ראשית	17%	33	6	27
סגוריה ציבורית	7%	13	1	12
פרקליטות המדינה (אזרחי)	18%	34	4	30
פרקליטות המדינה (פלילי)	24%	46	1	45
רישום מקרקעין	6%	11	1	10
רשות התאגידים	1%	1	0	1
אחר	9%	19	8	10

וوتק בארגון	אחוז משיבים שהוטרדו מינית לפחות פעם אחת	משיבים שהוטרדו מינית לפחות פעם אחת
-------------	---	------------------------------------

47	22%	מתחת לשנה
43	21%	5 ומטה
40	119%	בין 5 ל-10
24	11%	בין 10 ל-15
27	13%	בין 15 ל-20
28	13%	מעל 20

ממצאים על פי חתך דרגת שכר¹⁸

חלק אי-כללי	באיזו מידה את/ה מרוצה מהעבודה שלך במשרד?	בכיר		תיכון		מירב		מסד		סטודנט/ית		מתמח/ה		שירות לאומי		אחר	
		במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע
חלק ב' - פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו	באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמשרד המשפטים עושה מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית?	93%	4.42	84%	4.15	85%	4.20	83%	4.15	76%	4.07	85%	4.20	83%	4.17	84%	4.23
	מהי מידת הסכמתך עם ההיגד הבא: ביחידה שלי קיים יחס מכבד לכל העובדים/ות	92%	4.45	83%	4.22	84%	4.25	85%	4.33	83%	4.26	89%	4.35	79%	4.21	75%	4.13
חלק ב' - פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו	באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמשרד המשפטים עושה מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית?	60%	3.88	51%	3.65	44%	3.61	63%	4.00	43%	3.66	50%	3.92	62%	3.84	51%	3.94
	באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמנהלים ביחידה שלך עושים/ות מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית?	63%	4.04	46%	3.58	45%	3.58	63%	4.00	46%	3.63	47%	4.05	66%	3.85	42%	3.71
	תלונה שתוגש על הטרדה מינית תטופל על ידי המשרד בדיסקרטיות, במקצועיות וברגישות הנדרשת	75%	4.23	58%	3.97	61%	4.05	72%	4.41	57%	4.25	62%	4.28	72%	4.46	51%	4.11
	האווירה בסביבת העבודה שלי סובלנית מדי כלפי גילויים של התנהגויות מיניות לא מכבדות	5%	1.42	10%	1.76	12%	1.87	7%	1.59	14%	1.88	9%	1.80	29%	2.61	10%	1.95
	הגשת תלונה על הטרדה מינית במשרד המשפטים עלולה לפגוע בעתידה/ו של המתלונן/ת	11%	1.85	20%	2.46	20%	2.48	19%	2.45	19%	2.51	20%	2.49	21%	2.25	20%	2.37

¹⁸ בכל החתכים הממצעים המוצגים הינם: אחוז המשיבים לשאלות "במידה רבה – במידה רבה מאוד" (או סקאלה הפוכה איפה שרלוונטי) מתוך סך המשיבים לשאלה (כולל משיבים אשר סימנו את האפשרות "לא יודע"); ממוצע התשובות לשאלה על סקאלה 1-5 (לא כולל משיבים אשר סימנו את האפשרות "לא יודע").

אחר		שירות לאומי		מתמח/ה		סטודנט/ית		מסד		מירב		תיכון		בכיר		חלק ג' – סביבה מכבדת
ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	
1.54	81%	1.14	97%	1.28	89%	1.25	91%	1.22	94%	1.40	88%	1.37	90%	1.22	95%	
1.49	89%	1.71	76%	1.43	87%	1.37	89%	1.37	91%	1.50	88%	1.45	89%	1.30	94%	
1.72	73%	1.32	76%	1.63	76%	1.42	75%	1.27	81%	1.72	71%	1.77	74%	1.71	76%	
1.48	69%	1.45	66%	1.41	83%	1.55	76%	1.24	85%	1.59	76%	1.55	79%	1.31	90%	
1.26	81%	1.21	90%	1.27	89%	1.20	86%	1.20	88%	1.41	84%	1.40	87%	1.18	94%	
1.30	80%	1.07	93%	1.15	92%	1.17	84%	1.12	91%	1.20	90%	1.25	91%	1.08	97%	
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	
3.71	59%	4.11	79%	3.96	66%	3.60	57%	3.73	56%	3.62	56%	3.66	61%	4.01	76%	

ממצאים על פי דרוג בסיסי

אחר		פרקטליטים וסנגורים ציבוריים		סטודנט / מתמחה		משפטיים		מנהלי		מח"ר		בנות שירות לאומי		חלק א' - כללי	
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה		
4.23	88%	4.26	89%	4.12	80%	4.21	84%	4.15	81%	4.18	84%	4.22	85%		
4.06	73%	4.35	89%	4.31	86%	4.30	87%	4.18	78%	4.23	81%	4.26	81%	מהי מידת הסכמתך עם ההיגד הבא : ביחידה שלי קיים יחס מכבד לכל העובדים/ות	
אחר		פרקטליטים וסנגורים ציבוריים		סטודנט / מתמחה		משפטיים		מנהלי		מח"ר		בנות שירות לאומי		חלק ב' - פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו	
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה		
4.02	28%	3.59	24%	3.80	19%	3.55	23%	3.99	48%	3.82	40%	3.88	67%		
3.67	17%	3.63	25%	3.85	17%	3.53	20%	4.07	48%	3.72	26%	3.92	67%	באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמנהלים ביחידה שלך עושים/ות מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית?	
4.29	30%	3.91	34%	4.24	32%	4.01	33%	4.29	69%	4.21	50%	4.58	78%	תלונה שתוגש על הטרדה מינית תטופל על ידי המשרד בדיסקרטיות, במקצועיות וברגישות הנדרשת	
1.74	9%	1.65	7%	1.85	12%	1.61	7%	2.12	21%	1.82	11%	2.52	27%	האווירה בסביבת העבודה שלי סובלנית מדי כלפי גילויים של התנהגויות מיניות לא מכבדות	
2.17	17%	2.45	20%	2.53	20%	2.31	16%	2.36	21%	2.29	18%	2.14	19%	הגשת תלונה על הטרדה מינית במשרד המשפטים עלולה לפגוע בעתידה/ו של המתלונן/ת	

אחר		פרקטליטים וסנגורים ציבוריים		סטודנט / מתמחה		משפטנים		מנהלי		מח"ר		בנות שירות לאומי		חלק ג' – סביבה מכבדת
ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	
1.61	80%	1.30	92%	1.26	91%	1.31	92%	1.39	86%	1.35	90%	1.15	96%	
1.44	89%	1.43	91%	1.39	89%	1.39	91%	1.47	85%	1.44	90%	1.65	78%	
1.76	73%	1.76	76%	1.56	75%	1.92	68%	1.45	73%	1.55	74%	1.33	78%	
1.58	63%	1.53	83%	1.47	80%	1.56	80%	1.49	75%	1.39	81%	1.50	63%	
1.33	84%	1.34	90%	1.24	88%	1.38	89%	1.47	81%	1.25	86%	1.19	89%	
1.39	81%	1.11	97%	1.17	88%	1.20	92%	1.26	88%	1.23	87%	1.08	93%	
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	
4.00	66%	3.85	67%	3.79	62%	3.59	59%	3.63	56%	3.69	59%	4.15	81%	במשרד המשפטים, קיים שוויון הזדמנויות בין גברים לנשים

ממצאים על פי יחידה

אגף רשם הפטנטים		בתי הדין		האפוטרופוס הכללי		הסיוע המשפטי		ייעוץ וחקיקה		לשכה ראשית	
במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע
83%	4.13	86%	4.29	81%	4.00	79%	3.90	86%	4.23	82%	4.17
75%	4.05	71%	4.29	81%	4.01	81%	4.02	92%	4.50	82%	4.22
חלק א' - כללי באיזו מידה את/ה מרוצה מהעבודה שלך במשרד? מהי מידת הסכמתך עם ההיגד הבא: ביחידה שלי קיים יחס מכבד לכל העובדים/ות											
סגוריה ציבורית		פרקליטות המדינה (אזרחי)		פרקליטות המדינה (פלילי)		רישום מקרקעין		רשות התאגידים		אחר	
במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע
93%	4.38	85%	4.17	85%	4.19	85%	4.35	91%	4.37	76%	4.11
92%	4.48	88%	4.34	85%	4.21	86%	4.38	91%	4.51	75%	4.13
חלק א' - כללי באיזו מידה את/ה מרוצה מהעבודה שלך במשרד? מהי מידת הסכמתך עם ההיגד הבא: ביחידה שלי קיים יחס מכבד לכל העובדים/ות											

אגף רשם הפטנטים		בתי הדין		האפוטרופוס הכללי		הסיוע המשפטי		ייעוץ וחקיקה		לשכה ראשית	
במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע
חלק ב' - פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו	51%	3.76	86%	4.42	61%	3.91	50%	3.42	37%	3.45	53%
	40%	3.73	93%	4.62	49%	3.67	44%	3.52	39%	3.47	46%
	54%	4.05	71%	4.17	61%	4.17	81%	4.21	56%	4.03	71%
	8%	1.75	0%	1.10	14%	2.00	17%	1.88	6%	1.55	13%
	15%	2.21	14%	1.75	26%	2.54	33%	3.00	8%	2.12	21%
סגוריה ציבורית		פרקליטות המדינה (אזרחי)		פרקליטות המדינה (פלילי)		רישום מקרקעין		רשות התאגידים		אחר	
במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע
חלק ב' - פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו	62%	3.94	39%	3.62	48%	3.64	66%	4.16	54%	3.96	48%
	58%	4.06	43%	3.64	49%	3.69	66%	4.19	54%	4.00	47%
	75%	4.37	58%	4.30	55%	3.86	64%	4.28	74%	4.31	52%
	12%	1.65	8%	1.76	8%	1.70	11%	1.63	15%	2.00	18%
	15%	2.17	12%	2.15	25%	2.62	15%	2.23	21%	2.32	19%

לשכה ראשית		ייעוץ וחקיקה		הסיוע המשפטי		האפטרופוס הכללי		בתי הדין		אגף רשם הפטנטים		חלק ג – סביבה מכבדת
ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	
1.33	90%	1.20	96%	1.41	86%	1.45	83%	1.07	100%	1.43	86%	
1.47	90%	1.28	95%	1.54	81%	1.51	82%	1.14	100%	1.46	90%	
1.66	76%	2.14	63%	1.59	79%	1.68	68%	1.11	64%	1.58	73%	
1.63	80%	1.53	83%	1.50	74%	1.48	78%	1.17	86%	1.35	76%	
1.32	87%	1.43	90%	1.28	86%	1.23	90%	1.57	79%	1.38	83%	
1.27	87%	1.19	95%	1.18	88%	1.13	93%	1.79	64%	1.24	89%	
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	
3.75	66%	3.77	60%	3.70	64%	3.61	57%	3.31	29%	3.68	65%	
אחר		רשות התאגידים		רישום מקרקעין		פרקליטות המדינה (פלילי)		פרקליטות המדינה (אזרחי)		סגוריה ציבורית		חלק ג – סביבה מכבדת
ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה	
1.43	87%	1.44	89%	1.23	92%	1.44	87%	1.27	91%	1.13	96%	
1.45	88%	1.32	91%	1.38	88%	1.55	87%	1.43	89%	1.25	95%	
1.68	70%	1.66	83%	1.23	84%	1.72	75%	1.63	77%	1.51	78%	
1.47	72%	1.68	71%	1.27	82%	1.54	80%	1.51	82%	1.29	79%	
1.16	92%	1.44	89%	1.22	86%	1.33	87%	1.36	86%	1.20	91%	
1.24	91%	1.36	86%	1.09	92%	1.16	92%	1.10	94%	1.14	92%	
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה	
3.71	65%	3.53	60%	3.73	58%	3.80	63%	3.86	63%	3.82	64%	

ממצאים על פי מין המשיב/ה

גבר		אישה		חלק א' - כללי	באיזו מידה את/ה מרוצה מהעבודה שלך במשרד? מהי מידת הסכמתך עם ההיגד הבא : ביחידה שלי קיים יחס מכבד לכל העובדים/ות
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה		
4.21	85%	4.19	84%		
4.33	86%	4.25	84%		
גבר		אישה		חלק ב' - המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעילות	באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמשרד המשפטים עושה מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית? באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמנהלים ביחידה שלך עושים/ות מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית? תלונה שתוגש על הטרדה מינית תטופל על ידי המשרד בדיסקרטיות, במקצועיות וברגישות הנדרשת האווירה בסביבת העבודה שלי סובלנית מדי כלפי גילויים של התנהגויות מיניות לא מכבדות הגשת תלונה על הטרדה מינית במשרד המשפטים עלולה לפגוע בעתידה/ו של המתלונן/ת
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה		
3.95	58%	3.65	47%		
3.87	53%	3.66	46%		
4.33	73%	4.03	57%		
1.67	9%	1.83	11%		
2.09	15%	2.51	21%		
גבר		אישה		חלק ג' – סביבה מכבדת	ביחידה שלי, מנהלים/ות מתבטאים/ות בבוטות כלפי עובדים או באופן כללי ביחידה שלי, עובדים/ות מתבטאים/ות בבוטות כלפי עובדים אחרים או באופן כללי במשרד המשפטים, השיח בישיבות הינו אגרסיבי במשרד המשפטים, מקובל להמחיש דברים שליליים באמצעות הדגמות על קבוצות (נשים, חרדים, ערבים, להט"בים) - לדוגמא, 'יש לי פה לול תרנגולות'. במשרד המשפטים, קיים זלזול או יחס מפחית כלפי נשים במשרד המשפטים, קיים זלזול או יחס מפחית כלפי גברים
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה		
1.32	90%	1.34	90%		
1.37	92%	1.46	88%		
1.73	74%	1.65	74%		
1.44	79%	1.53	79%		
1.16	92%	1.40	84%		
1.34	88%	1.11	92%		
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה		
4.10	76%	3.57	56%		

ממצאים על פי מין המנהל/ת הישיר/ה

אישה		גבר		חלק א' - כללי	באיזו מידה את/ה מרוצה מהעבודה שלך במשרד? מהי מידת הסכמתך עם ההיגד הבא : ביחידה שלי קיים יחס מכבד לכל העובדים/ות
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה		
4.17	83%	4.24	87%		
4.33	85%	4.28	84%		
אישה		גבר		חלק ב' - המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו	באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמשרד המשפטים עושה מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית? באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמנהלים ביחידה שלך עושים/ות מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית? המנהל/ת הישיר/ה שלי מתבטא/ת רבות כנגד תופעת ההטרדה המינית האווירה בסביבת העבודה שלי סובלנית מדי כלפי גילויים של התנהגויות מיניות לא מכבדות הגשת תלונה על הטרדה מינית במשרד המשפטים עלולה לפגוע בעתידה/ו של המתלונן/ת
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה		
3.78	52%	3.68	48%		
3.73	48%	3.72	48%		
4.17	64%	4.06	60%		
1.79	11%	1.78	10%		
2.39	18%	2.36	19%		
אישה		גבר			
ממוצע	במידה מועטה	ממוצע	במידה מועטה		
1.32	90%	1.36	89%	חלק ג'	ביחידה שלי, מנהלים/ות מתבטאים/ות בבוטות כלפי עובדים או באופן כללי ביחידה שלי, עובדים/ות מתבטאים/ות בבוטות כלפי עובדים אחרים או באופן כללי במשרד המשפטים, השיח בישיבות הינו אגרסיבי במשרד המשפטים, מקובל להמחיש דברים שליליים באמצעות הדגמות על קבוצות (נשים, חרדים, ערבים, להט"בים) - לדוגמא, 'יש לי פה לול תרנגולות'. במשרד המשפטים, קיים זלזול או יחס מפחית כלפי נשים במשרד המשפטים, קיים זלזול או יחס מפחית כלפי גברים במשרד המשפטים, קיים שוויון הזדמנויות בין גברים לנשים
1.43	90%	1.46	88%		
1.63	75%	1.76	72%		
1.47	81%	1.54	76%		
1.30	87%	1.35	86%		
1.17	91%	1.22	90%		
ממוצע	במידה רבה	ממוצע	במידה רבה		
3.70	61%	3.81	65%		

ממצאים מילוליים – ניתוח מספרי

משיב	סה"כ הגדרות	אופי שיח	מעבר לשיח	תגובת מוטרד	אגרסיביות המטריד / האקט	רצידיביזם המעשים	זהות המטריד	ציטות חוק	זהות המטריד
כללי	937	636 (68%)	409 (44%)	369 (39%)	339 (36%)	136 (15%)	101 (11%)	50 (5%)	54 (6%)
גבר	289 (31%)	182 (63%)	115 (40%)	117 (40%)	41 (14%)	19 (7%)	22 (8%)	26 (9%)	18 (6%)
אישה	634 (68%)	443 (70%)	288 (45%)	247 (39%)	60 (9%)	31 (5%)	30 (5%)	32 (5%)	20 (3%)

משיג	סה"כ הגדרות	אופי שיח	מעבר לשיח	תגובת מוטרד	אגרסיביות המטריד / האקט	רצידיביזם המעשים	זהות המטריד	ציטות חוק	חוויה סובייקטיבית
כללי	937	636 (68%)	409 (44%)	369 (39%)	101 (11%)	50 (5%)	54 (6%)	59 (6%)	38 (4%)
בכיר	113 (12%)*	68 (60%)**	41 (36%)	39 (35%)	9 (8%)	5 (4%)	8 (7%)	15 (13%)	7 (6%)
תיכון	274 (29%)	203 (74%)	128 (47%)	109 (40%)	37 (14%)	15 (5%)	17 (6%)	16 (6%)	10 (4%)
מירב	237 (25%)	166 (70%)	106 (45%)	93 (39%)	26 (11%)	16 (7%)	20 (8%)	15 (6%)	8 (3%)
מסד	39 (4%)	26 (67%)	19 (49%)	17 (44%)	4 (10%)	0 (0%)	1 (3%)	1 (3%)	3 (8%)
סטודנט/ית	77 (8%)	42 (55%)	40 (52%)	27 (35%)	8 (10%)	1 (1%)	4 (5%)	3 (4%)	3 (4%)
מתמחה	92 (10%)	58 (63%)	36 (39%)	44 (48%)	8 (9%)	7 (8%)	1 (1%)	6 (7%)	4 (4%)
שירות לאומי	21 (2%)	15 (71%)	8 (38%)	6 (29%)	3 (14%)	1 (5%)	0 (0%)	2 (10%)	0 (0%)

*עבור כל קבוצה מוצג בעמודה זו מספר המשיבים שענו לשאלה ובסוגריים אחוז המשיבים מתוך סה"כ

**החל מעמודה זו עבור כל קבוצה התימות מציגות את מספר המשיבים אשר התייחסו לתימה ובסוגריים אחוז התשובות באותה קבוצה אשר התייחסו לתימה.

נספח ב' – סקר

שלום רב,

משרד המשפטים מעוניין לבחון את תופעת ההטרדה המינית והאקלים המכבד בארגון במטרה להתמודד בצורה אפקטיבית עימה. על כן, הוחלט לבצע סקר בנושא זה בקרב מנהלים, מנהלות, עובדים ועובדות במשרד.

בשאלון המצורף, יוצגו בפניך שאלות שונות בנושא, חלקן נוגעות בתכנים רגישים. יחד עם זאת, מדובר בנושא בעל חשיבות עליונה ושיתוף הפעולה במילוי השאלון בצורה אמיתית, כנה ופתוחה הכרחי לשם קבלת תמונה נכונה על התופעה ומיגורה.

הנתונים נועדו לצורכי מחקר והערכת הסביבה והתרבות הארגונית ואינו מיועד לאיתור וטיפול באירועים ספציפיים.

אנונימיות השאלון מובטחת. לא ניתן יהיה לשייך את התשובות למשיב או למשיבה.

איסוף ועיבוד הנתונים ייעשה באמצעות חברת הייעוץ החיצונית **Virtue**, המתמחה בנושא, והתוצאות יוצגו למנהלי המשרד באופן מעובד בלבד. נודה לך מאוד על מילוי השאלון באופן מלא ומוקפד.

חלק א' – כללי

1. באיזו מידה את/ה מרוצה מהעבודה שלך במשרד ?

1. במידה רבה מאוד
2. במידה רבה
3. במידה בינונית
4. במידה מועטה
5. כלל לא
6. לא יודעת

2. מהי מידת הסכמתך עם ההיגד הבא : ביחידה שלי קיים יחס מכבד לכל העובדים/ות

1. מסכים/ה במידה רבה מאוד
2. מסכים/ה במידה רבה
3. מסכים/ה במידה בינונית
4. מסכים/ה במידה מועטה
5. כלל לא מסכים/ה
6. לא יודעת

3. כיצד היית מגדיר/ה הטרדה מינית?

חלק ב' – פעילות המשרד למיגור הטרדות מיניות ודרכי פעולתו

4. באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמשרד המשפטים עושה מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית?

1. במידה רבה מאוד
2. במידה רבה
3. במידה בינונית
4. במידה מועטה
5. כלל לא
6. לא יודעת

5. באיזו מידה את/ה מתרשם/ת שמנהלים/ות ביחידה שלך עושים/ות מאמץ אמיתי למניעת תופעת ההטרדה המינית?

1. במידה רבה מאוד
2. במידה רבה
3. במידה בינונית
4. במידה מועטה

5. כלל לא
6. לא יודעת

מהי מידת הסכמתך עם כל אחד מההיגדים הבאים –

לא יודעת	כלל לא מסכים/ה	מסכים/ה במידה מועטה	מסכים/ה במידה בינונית	מסכים/ה במידה רבה	מסכים/ה במידה רבה מאוד	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	6. תלונה שתוגש על הטרדה מינית תטופל על ידי המשרד בדיסקרטיות, במקצועיות וברגישות הנדרשת
☐	☐	☐	☐	☐	☐	7. האווירה בסביבת העבודה שלי סובלנית מדי כלפי התנהגויות או התבטאויות מיניות לא מכבדות
☐	☐	☐	☐	☐	☐	8. הגשת תלונה על הטרדה מינית במשרד המשפטים עלולה לפגוע בעבודתו/ה ובהתקדמותו/ה של המתלונן/ת

9. במקרה של הטרדה מינית, למי תפניה/ה? (ניתן לציין יותר מתשובה אחת)

- אפנה לעמית/ה ביחידה
- אפנה למנהל/ת שלי ביחידה
- אפנה לממונה על הטרדה מינית במחוז/במשרד
- אפנה לגורם המטריד
- אפנה למשפחתי או לחברים
- אפנה לבן/בת הזוג שלי
- אפנה לגורם טיפולי מחוץ למשרד
- לא יודעת/ת למי לפנות
- לא אפנה לאף אחד
- אפנה לגורם אחר מחוץ למשרד _____ :

חלק ג' – סביבה מכבדת

מהי מידת הסכמתך עם ההיגדים הבאים :

לא יודעת	כלל לא מסכים/ה	מסכים/ה במידה מועטה	מסכים/ה במידה בינונית	מסכים/ה במידה רבה	מסכים/ה במידה רבה מאוד	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	10. ביחידה שלי, מנהלים/ות מתבטאים/ות בבוטות כלפי עובדים או באופן כללי
☐	☐	☐	☐	☐	☐	11. ביחידה שלי, עובדים/ות מתבטאים/ות בבוטות כלפי עובדים אחרים או באופן כללי
☐	☐	☐	☐	☐	☐	12. במשרד המשפטים, השיח בישיבות הינו אגרסיבי
☐	☐	☐	☐	☐	☐	13. במשרד המשפטים, מקובל להמחיש דברים שליליים באמצעות הדגמות על קבוצות (נשים, חרדים, ערבים, להט"בים) - לדוגמא, 'יש לי פה לול תרנגולות'.
☐	☐	☐	☐	☐	☐	14. במשרד המשפטים, קיים שוויון הזדמנויות בין גברים לנשים

☐	☐	☐	☐	☐	☐	15. במשרד המשפטים, קיים זלזול או יחס מפחית כלפי נשים
☐	☐	☐	☐	☐	☐	16. במשרד המשפטים, קיים זלזול או יחס מפחית כלפי גברים

חלק ד' – חשיפה למצבי הטרדה מינית

נשמח אם כעת תעני/ה האם נחשפת, שמעת או היית נוכח/ת בכל אחת מהסיטואציות הבאות המתוארות, והאם הן בוצעו בידי מנהל/ת או בידי עובד/ת אחר/ת במשרד :

17. מנהל/ת ו/או עובד/ת סיפר/ה שוב ושוב בדיחות וסיפורים מיניים

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר	
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי מנהל/ת
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי עובד/ת

18. מנהל/ת ו/או עובד/ת ניסה/תה לערב אותך בשיחה בעל גוון מיני בהקשרי עבודה (על רקע טיפול בתיקים) באופן לא הולם

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר	
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי מנהל/ת
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי עובד/ת

19. מנהל/ת ו/או עובד/ת ניסה/תה לערב אותך בשיחה לא רצויה בנושאים מיניים

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר	
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי מנהל/ת
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי עובד/ת

20. מנהל/ת ו/או עובד/ת העיר/ה הערות פוגעניות לגבי הופעתך, גופך או פעילותך המינית

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר	
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי מנהל/ת
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי עובד/ת

21. מנהל/ת ו/או עובד/ת הציג/ה, הפיץ/ה או צפה/תה בנוכחותך בחומרים בעלי אופי מיני-פורנוגרפי כמו תמונות וסרטונים

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר	
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי מנהל/ת
☐	☐	☐	☐	☐	בוצע על ידי עובד/ת

22. מנהל/ת ו/או עובד/ת הסתכל/ה במבט חודרני כלפי איבר אינטימי בגופך באופן שגרם לך לחוש אי נוחות

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

23. מנהל/ת ו/או עובד/ת עשה/תה שימוש בשפת גוף או בתנועות בעלות אופי מיני אשר הביכו או פגעו בך

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

24. מנהל/ת ו/או עובד/ת חשף/ה את גופו/ה מבחינה מינית בדרך שהביכה אותך או גרמה לך לתחושת אי נוחות

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

25. מנהל/ת ו/או עובד/ת הזמין/ה אותך שוב ושוב לצאת איתו/ה לארוחת ערב, לקולנוע, לפאב וכדומה

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

26. מנהל/ת ו/או עובד/ת ניסה/תה לגעת, ללטף, לחבק, או לנשק אותך בניגוד לרצונך

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

27. מנהל/ת ו/או עובד/ת ביצע/ה ניסיונות לקיים איתך קשר רומנטי, אף שנענה בסירוב מצדך

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

28. מנהל/ת ו/או עובד/ת נתן/ה לך להרגיש שיינתנו לך הטבות ויחס מועדף אם תשתף/י איתו/ה פעולה באופן מיני

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

29. מנהל/ת ו/או עובד/ת נתן/ה לך להרגיש שתיפגע/י במידה ולא תשתף/י איתו/ה פעולה מבחינה מינית

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

30. מנהל/ת ו/או עובד/ת ניסה/תה ללא הצלחה לקיים איתך יחסי מין ללא הסכמתך

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

31. מנהל/ת ו/או עובד/ת קיים/ה איתך יחסי מין ללא הסכמתך

אף פעם	פעם אחת	2-3 פעמים	4-5 פעמים	6 פעמים או יותר
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

חלק ה' – חוויות אישיות

32. האם מאז תחילת עבודתך במשרד ועד היום עברת הטרדה מינית ?

- לא
- כן, פעם אחת
- כן, פעמיים או שלוש
- כן, ארבע פעמים או יותר

33. האם אירועי ההטרדה מינית התרחשו -

- במסגרת תפקידך במשרד
- במסגרת חייך האישיים
- גם במסגרת תפקידך במשרד וגם במסגרת חייך האישיים
- אחר _____ -

34. האם המטריד/ה היה/תה :

- המנהל/ת הישיר שלי
- מנהל/ת אחר ביחידה
- מנהל/ת בכיר/ה
- עובד/ת ביחידה שלי
- עובד/ת ביחידה אחרת
- ספק/ית או יועץ/ת של המשרד
- אחר -

35. מין המטריד/ה

1. גבר

2. אישה

36. נודה לך אם תפרטי/י בכמה מילים על ההטרדה/הטרדות המיניות שעברת:

37. האם פעלת בתגובה להטרדה/הטרדות מיניות שעברת ?

1. תמיד כן
2. בדרך כלל כן
3. לפעמים כן ולפעמים לא
4. בדרך כלל לא
5. אף פעם לא

38. מה היו שיקולך בבחירת תגובתך לאירועים?

39. למי מהגורמים פנית? (ניתן לציין יותר מתשובה אחת)

- לעובד/ת ביחידה
- למנהלים/ות שלי ביחידה
- לממונה על ההטרדות המיניות במחוז/משרד
- לגורם המטריד
- למשפחתי או לחברים
- לבן/בת הזוג שלי
- לנציבות שירות המדינה
- לגורם טיפולי מחוץ למשרד
- לא פניתי לאף אחד
- לגורם אחר מחוץ למשרד _____ -

40. באיזו מידה הגורמים אליהם פנית פעלו בהתאם לציפיותיך ?

1. במידה רבה מאוד
2. במידה רבה
3. במידה בינונית
4. במידה מועטה
5. כלל לא
6. לא יודעת

סיום, מספר שאלות רקע קצרות אשר ישמשו לצרכי מחקר בלבד

41. כמה זמן עבר מאז תחילת עבודתך במשרד? (אנא צייני/י מספר שנים וחודשים)

מספר שנים	_____
מספר חודשים--	_____

42. מהי דרגתך?

- בכיר (מנהלי – 23 ומעלה / מח"ר - דרגה 44 ומעלה / משפטנים - (א-3א 5א) / פרקליטים וסגנ"צים - א 6 + 10% ומעלה)
- תיכון (מנהלי – 19-21 ו- 20-22 / מח"ר - 40-42 ו- 41-43 / משפטנים – (א-1א 3א) ו- (א-2א 4א) / פרקליטים וסגנ"צים - סגן בכיר א (א-3א 5א) ו- ממונה (א-4א 6א))
- מירב (מנהלי – 17-19 ו- 18-20 / מח"ר - 38-40 ו- 39-41 / משפטנים – עוזר ראשי (ב - א 2) / פרקליטים וסגנ"צים – עוזר-סגן בכיר (ב-3א))
- מסד (מנהלי עד דרגה 18 / מח"ר עד דרגה 39)
- סטודנט/ית / מתמחה
- מתמחה
- בת שירות לאומי
- אחר _____ -

43. מהו דירוגך הבסיסי?

- בנות שירות לאומי
- מח"ר
- מנהלי
- משפטנים
- סטודנט/מתמחה
- פרקליטים וסגנ"צים וציבוריים
- אחר _____ -

44. מין המנהל/ת הישיר/ה :

1. גבר
2. אישה

45. מהו מינך ?

1. אישה
2. גבר
3. אחר -

46. האם בסביבת עבודתך :

1. כולם/כמעט כולם גברים
2. הרוב גברים
3. בערך חצי גברים וחצי נשים
4. הרוב נשים
5. כולם/כמעט כולם נשים

47. לאיזו יחידה של משרד המשפטים הינך משתייך/ת?

- אגף רשם הפטנטים
- בתי הדין השרעיים והדרוזים
- האפוטרופוס הכללי
- הסיוע המשפטי
- ייעוץ וחקיקה
- לשכה ראשית
- סנגוריה ציבורית
- פרקליטות - אשכול אזרחי
- פרקליטות - אשכול פלילי
- רישום מקרקעין
- רשות התאגידים
- אחר _____ -

הגעת לסוף השאלון - האם את/ה בטוח/ה שסיימת למלא את השאלון? אם כן ניתן ללחוץ על הכפתור מטה לסיום השאלון