

קיץ 2017

## מניעת הטרדה מינית בטכניון – דו"ח לשנת 2016

תכני הדוח מותאמים למתבקש על-ידי וועדת הכנסת לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי ונוספו להם סיכומים שמקובלים בדו"ח המוגש לנשיא הטכניון

### 1. כללי

הטכניון שם לו למטרה ליצור סביבת לימודים ועבודה שיש בה תרבות המכבדת כל אדם, שאין בה הטרדה מינית או התנכלות הקשורה בה. תקנון הטכניון מפרט ומבהיר מטרות אלה ופעולות הדרושות לקידומן. התקנון נועד להוסיף על החוק הרלבנטי והתקנות למעסיק ולא לגרוע מהם.

לפתיחת הדו"ח השנתי יוצגו נתונים על נשים וגברים בטכניון<sup>1</sup>: בשנה המדווחת בזאת למדו בטכניון כ-14,000 סטודנטים. אחוז הנשים ביניהם הגיע ל-36%, עם שונות גבוהה בין התארים – 37% נשים בתואר ראשון ו-47% בתואר שלישי, ובמיוחד בין הפקולטות: רק 15-20% נשים בין הלומדים הנדסות מכונות, חשמל, אווירונאוטיקה וחלל, לעומת 70-80% נשים בין הסטודנטים לביוטכנולוגיה, לביוטכנולוגיה ומזון, לארכיטקטורה ובינוי ערים; באמצע, עם 49-57% נשים, ניצבות ארבע פקולטות: רפואה, מדע והנדסה של חומרים, חינוך למדע וטכנולוגיה והנדסת תעשייה וניהול. אשר לחברי סגל אקדמי – מתוך 540 חברי סגל מן המניין, רק 16.5% היו נשים, כשבולטת השונות הגדולה בין דרגות אקדמיות: שני שלישים נשים בין המעטים המדורגים כמרצה בטכניון (6 מתוך 9), לעומת כ-20% בדרגות מרצה בכיר ופרופסור חבר ורק כ-10% בין פרופסורים מן המניין.

מספר האחראים למניעת הטרדה מינית במוסד, שמם ותפקידם:

נציבה מרכזת – פרופ' נעמי כרמון (מונתה בשנת 2010)

נציבה – גב' ליאת רטר

נציבה לפקולטה לרפואה – פרופ' ג'קי שילר

רכז ורכזות למניעת הטרדה מינית:

אגודת הסטודנטים – גב' מלכה רוזנפלד ומר נמרוד הרני

סגל מנהלי – גב' גלית בגנו

מוסד הטכניון למחקר ופיתוח – גב' אביה ורדי וגב' מיכל בר חיים

עובדי קבלן – גב' ליאת רטר

קמפוס בת גלים (בית הספר לרפואה) – גב' גלית סטולר

קמפוס שרונה (תל אביב) – גב' רותם בוארון

<sup>1</sup> הנתונים מתוך: טל, אילת וטל גולדרט (2016), נשים וגברים בטכניון, סטודנטים וחברי סגל, 2016. חיפה: הטכניון – מכון טכנולוגי לישראל

## סה"כ 11 אחראים.

כול האחראים עברו, בסמוך למינויים, השתלמות בהיקף של 18 שעות, רובם במרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בחיפה ובצפון.

## 2. פעילות מניעה – הדרכה, הסברה ועוד

### 2.1 פעולות הסברה למימוש המטרה של "תרבות המכבדת כל אישה ואיש בטכניון"

זו השנה השלישית, שבצד המטרה של מניעת הטרדות מיניות, מקודמת בטכניון על-ידי הנציבות המטרה של תרבות מכבדת. סביבה של תרבות ארגונית מכבדת משמעה תרבות דיבור והתנהגות במקום העבודה שפונה בצורה שיוויונית לנשים וגברים, שנקייה מביטויים, התבדחויות והתנהגויות סקסיסטיות; משמעה שבטכניון אנו מקפידים על הימנעות ממעשים ודיבורים שאינם מכבדים, גם אם אינם עולים לכדי הטרדה מינית לפי החוק (ר' נספח 1).

גישה זו משודרת בכתב ובעל-פה ברבות מן הפעילויות שתפורטנה לעיל. כאן יצינו שני מפגשים שנערכו בשנה זו עם הנהלת הטכניון. אחד נערך ב-23.3.2016; הנציבה המרכזת הוזמנה להרצות בפני ההנהלה הבכירה – נשיא הטכניון, המשנים לנשיא ודיקני הפקולטות. השנייה נערכה ב-11.7.2016 עם השכבה השנייה של ההנהלה – 52 ראשי אגפים, ראשי מינהל ואחרים. הראשונה הוקדשה במלואה לשיחה בנושא "תרבות מכבדת בטכניון", והשנייה נחלקה בין נושא זה לבין חידושים בפסיקה בנושא הטרדה מינית במקומות עבודה.

### 2.2 שינויים במעונות הטכניון, שמטרתם למנוע הטרדות מיניות

בעקבות שתי תלונות על כניסת גבר אלמוני למקלחות במעונות הישנים של הטכניון, בניסיון לצלם מתרחצות, הניעה הנציבה שורה של שיפורים באותם בניינים, בכדי להבטיח את הביטחון של הדיירות והדיירים, למנוע הטרדות מיניות ולשפר את איכות החיים. עם סיום הבירור של שתי התלונות, הוציאה הנציבה מסמך המלצות, שאומץ על-ידי סמנכ"ל התפעול, קצין הביטחון ואגף בינוי ותחזוקה, שכולם נרתמו למלאכה. השינויים העיקריים שבוצעו היו:

- הצבת מצלמות אבטחה בכניסה לבניינים וחיבורן למוקד הביטחון בטכניון, הפועל 24 שעות ביממה 7 ימים בשבוע;
- הפרדת תאי השירותים (אסלות וכיורים) מתאי המקלחות;
- בדלתות הכניסה לחדרי השירותים והמקלחות הוחלפו הידיות לידיות נטרקות;
- הצבת שילוט ברור המסמן שירותים ומקלחות נפרדות לנשים וגברים;
- חיבור לחצני מצוקה במעונות למוקד הביטחון;
- תליית פוסטרים בעניין הטרדות מיניות בחדרים קהילתיים ומקומות מפגש (כמו מטבח פתוח) של הסטודנטים במעונות והדבקת מדבקות בשירותים, כולם עם דרכי הפנייה להתייעצות והגשת תלונות לנציבות בטכניון;
- באותה הזדמנות, התגלו פינות מוזנחות ובוצעו פעולות ניקיון ושיפורים אחרים.

הנציבה עקבה אחר ביצוע השינויים המומלצים עד השלמתם ומודה לכול מי ששיתפו פעולה.

## 2.3 הדרכה והסברה לכלל הקהלים בטכניון

לומדה ממוחשבת למניעת הטרדה מינית – התקבלה החלטה שעל כול באי הטכניון, מרצים, סטודנטים ועובדים, תוטל החובה ללמוד באמצעות לומדה ממוחשבת (30-50 דקות) את יסודות הנושא של מניעת הטרדה מינית בכלל, ובמקום העבודה בפרט, כך שיוכלו להשיב על השאלות הנכללות בלומדה ולעבור את המבחן שבסופה בציון 80 לפחות (מענה נכון לארבע או חמש שאלות מסכמות). נרכשה לומדה (של חברת "קפיטל"), שכוללת שלוש גרסאות, אחת לסטודנטים, אחת למרצים ואחת לעובדים. הלומדה חייבה תהליכים ממושכים של התאמתה לטכניון ולתקנונו וגם של קליטה במערכות הממוחשבות בטכניון.

ההטמעה בקרב הקבוצות השונות בקמפוס מתנהלת בהדרגה, תוך לימוד לקחים. החל מאמצע 2016 חייבים בלומדה כל העובדים החדשים, אלה שנקלטו בטכניון ואלה שהחלו לעבוד במוסד הטכניון למחקר ופיתוח. נערך ניסוי באחת הפקולטות ומתוכנן ניסוי בפקולטה שנייה, לאחר שבניסוי הראשון התגלו תקלות, הן מבחינת הלומדה והן מבחינת המערכת הממוחשבת המדווחת על הלומדים.

**עדכון אתרי האינטרנט של הטכניון** - בנוסף לאתר הבית של הטכניון, מתחזקים ארגונים בטכניון למעלה מעשרים אתרי אינטרנט, כולל: אתרי סטודנטים – אתר לתואר ראשון (לימודי הסמכה), לתארים מתקדמים (לימודי מוסמכים), לדיקנט הסטודנטים, אגודת הסטודנטים, מעונות הסטודנטים, מרכז לחינוך קדם אקדמי; אתרי מורים ואתרי עובדים – משאבי אנוש, מוסד הטכניון למ"פ, ארגון עובדים מינהליים, ארגון מהנדסים ומדעי החברה ועוד. ברבים מהם הייתה בעבר הפנייה לשירותי הטכניון למניעת הטרדות מיניות, אך התקשינו לשמור על עדכון האתרים הנפרדים. לפיכך, הוחלט לבנות דף מרכזי אחד, שיעודכן באופן רצוף ויוצבו בו קישורים אל החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח (1998), התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) התשנ"ח (1998), כולל תיקונים מ-2014, התקנון המעודכן למניעת הטרדה מינית של הטכניון (2015) והחלטת סנט הטכניון (2010) בדבר איסור יחסים אינטימיים בין בעלי קשרי סמכות וכפיפות בטכניון. יש בו קישורים גם לתקציר התקנון בעברית, בערבית ובאנגלית. באותו דף אינטרנט ייעודי מתפרסמים ומתעדכנים השמות ופרטי ההתקשרות עם כל הגורמים העוסקים בנושא: הנציבה המרכזת (הממונה על הדרכה, ייעוץ וטיפול בתלונות), שתי נציבות נוספות (העוסקות בטיפול בתלונות), והרכזות למניעת הטרדה מינית, אשר מונו בקמפוסים השונים ובסקטורים השונים של הלומדים, המלמדים והעובדים בטכניון, לרבות עובדי קבלן ואורחים. במשך השנה הושקעה עבודה רבה באיתור האחראים לכל האתרים הנפרדים ובעבודה עימם על הכללת קישור לדף הייעודי, במקום מתאים ובולט באתר שהם ממונים עליו.

**פוסטרים בשפות מגוונות** – התוכן והגרפיקה של הפוסטרים הטכניוניים למניעת הטרדה מינית נערכו מחדש השנה. לאחר תיאום עם מזכירות הפקולטות ועם האחראים בבניינים השונים, נתלה זוג פוסטרים בכל בניין בטכניון, בקמפוס המרכזי, בקמפוסים הנלווים ובמעונות הסטודנטים. אחד משני הפוסטרים בעברית, והשני - בשלוש שפות: ערבית, רוסית ואנגלית. בכל

אחד מהם מידע נגיש בנושא מניעת הטרדה מינית ודרכי יצירת קשר לנציבות הטכניון, וכן הפנייה לעמוד האינטרנט הנ"ל, הכולל קישורים לפרטים רלבנטיים נוספים.

**מדבקות בחדרי השירותים בקמפוס** – בשיתוף עם מרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בחיפה והצפון, עוצבו מדבקות, הקוראות לנפגעי ולנפגעות הטרדה מינית לפנות להגשת תלונות ולקבלת ייעוץ וסיוע לנציבות בטכניון, ולנפגעי ונפגעות תקיפה מינית לפנות למרכז הסיוע. הפצת המדבקות בחדרי השירותים בקמפוס נעשתה בשיתוף פעולה עם אגודת הסטודנטים.

## **2.4 הדרכה והסברה לסגל הטכניון, אקדמי ומינהלי**

**מפגשי הדרכה עם חברי הסגל האקדמי** - הטכניון מורכב מפקולטות. הדיקן וחברי הסגל בכול פקולטה מקיימים אחת לחודש מפגש של "מועצת הפקולטה", שבו הם דנים בעניינים אקדמיים ומינהליים. חברי הסגל מחויבים להגיע להתכנסות זו. בתמיכתה של הנהלת הטכניון, הנציבה למניעת הטרדה מינית יחד עם עורכת דין, שהתמחתה בתחום, קיימו סבב מפגשים בכל מועצות הפקולטות. לתשומת לב: בכוונה לא נקבעה הרצאה מיוחדת למניעת הטרדה מינית, בהנחה שחלק מקהל היעד עלול להתחמק ממנה, אלא הנושא שולב בסדר היום של מועצות הפקולטות.

השנה הושלם הסבב, היינו: שיחת הדרכה והסברה בת שעה נערכה בכול 19 הפקולטות שבטכניון, שיחה שעסקה הן במניעתה של הטרדה מינית, על פי החוק הישראלי ופסיקות של בתי המשפט, בעיקר כאלה שנוגעות לאירועים באוניברסיטאות, והן למטרה של "קידום תרבות המכבדת כל אישה וגבר בטכניון" (ר' לעיל). כל מפגש כלל גם קטע עיריני של שאלות ותשובות.

**הסברה בכתב ומפגש עם חברי סגל אקדמי חדשים** – כל חבר חדש בסגל האקדמי בטכניון מקבל "קובץ לחבר סגל חדש" שבו מרוכזות תקנות מגוונות של המוסד המעסיק. בתיאום עם המנל"א - המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים – נכלל בקובץ זה מכתב מן הנציבה המרכזת למניעת הטרדה מינית ובו מוצגים שלושה נושאים: (א) תרבות מכבדת בטכניון; (ב) קישורים למידע בנושאי מניעת הטרדה מינית; (ג) מידע על האפשרות להתייעץ ולהגיש תלונה על הטרדה מינית, כולל דרכי הקשר. על שלושת אלה מדברת בקצרה הנציבה ביום היכרות עם הטכניון, שנערך בכל שנה עבור חברים חדשים בסגל האקדמי.

**דיוור אישי שנתי לכלל חברי הסגל האקדמי** – בראשיתה של כול שנה אקדמית נשלח לכול אחת ואחד מחברות וחברי הסגל האקדמי (כולל סגל נלווה, לקבוצותיו) מכתב אישי מן הנציבה המרכזת, המזכיר את החשיבות שמייחס הטכניון לקיום תרבות מכבדת ומניעת הטרדה מינית במוסד, מספר על אירועים רלבנטיים בשנה האחרונה, וגם מספק מידע על דרכי התקשורת עם הנציבות והרכזות.

**הרצאות ומפגשים עם עובדי מינהל חדשים** - עו"ד מומחית ליחסי עבודה ומניעת הטרדה מינית מעבירה הרצאת חובה לכל עובדי המינהל החדשים בטכניון. לעובדים חדשים במוסד הטכניון למחקר ופיתוח נערך חצי יום עיון להיכרות עם הטכניון, ובמסגרתו הנציבות משוחחות עם המשתתפים על קידום תרבות מכבדת ומניעת הטרדה מינית. כל אלה בנוסף לאמור לעיל, בדבר החובה של כול עובדי המינהל החדשים לקבל ציון "עובר" בלומדה הממוחשבת למניעת הטרדה.

**פרסום במידעון אגף משאבי אנוש** – אחת לתקופה, מתפרסמת כתבה אודות פעילות הנציבות למניעת הטרדה מינית בטכניון. נלווה אליה מידע על האתר הטכניוני הרלבנטי ודרכי התקשורת עם הנציבות.

**"זכותון" לעובדי קבלן בטכניון** – פנקס שמפרט זכויותיהם של עובדי הקבלן, לרבות פנייה וייעוץ עם הנציבות למניעת הטרדה מינית ונקודות קשר לרכזת מיוחדת לקהל זה, ראה אור בהוצאת הטכניון יחד עם "במעגלי צדק" ומשרד אריאב. הפנקס הוצא לאור בשפות עברית, ערבית ורוסית.

## **2.5 הסברה והדרכה לסטודנטים**

**הודעה לכל סטודנט/ית חדש/ה בטכניון** – כל סטודנט חדש מקבל חוברת עשירה במידע על הטכניון, לרבות קיומו ותפקידיו של מוסד הנציבה למניעת הטרדה מינית והפנייה לאתר, הכולל את החוק והתקנות, התקנון הטכניוני ותקצירו (בשפות אחדות) ופרטי הקשר עם הנציבות והרכזות בקמפוסים השונים.

**הרצאה לסטודנטים במכינה** - הרצאת חובה במסגרת המכינה לסטודנטים שמתכוונים לבחינות כניסה לטכניון.

**אס"ט – אגודת הסטודנטים בטכניון** – בהנהגתו של סגן יושב הראש של האגודה נמרוד הרני, אס"ט עוסקת באופן שוטף בהסברה למניעת הטרדות מיניות, וגם בשוויון מגדרי ובעידוד סובלנות לאנשי הקהילה הלב"טבית בטכניון. בין הפעולות בשנה המדווחת:

**הסברה במסיבות ואירועים** - פרויקט **Party with Respect** כולל הדרכה והסברה ייעודית לצוות התפעול של המסיבות, פוסטרים והמחשבות גרפיות של כללי התנהגות מכבדת, התלויים ומופצים באירועים חברתיים של הסטודנטים בטכניון. בחלק מן האירועים הועמדו דוכני הסברה בשיתוף עם מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, ארגון אסל"י ועוד.

**בניית חוברת "מרחב בטוח"** – תוכן החוברת כולל תקציר של תקנון הטכניון, הגדרות של הטרדה ותקיפה מינית, מניעה ראשונית, חוק חובת דיווח ועוד. החוברת הופצה לכול הפעילים באגודת הסטודנטים ולאנשי יחידת הביטחון בקמפוס.

**הפצה של ערכת הסברה לנושאי אלימות מינית ומגדרית** – החוברת נאגדה ונערכה על-ידי יותם קונסטנטיני. היא כוללת מושגי יסוד במגדר ובמונחים של הטרדה מינית ותקיפה מינית, ויש בה שפע הפניות לספרות אקדמית ולאתרי אינטרנט בנושאים אלה. הערכה הופצה בקרב סטודנטים בטכניון על ידי סטודנטים שפעילים באסל"י - "ארגון סרט לבן ישראל" ( White Ribbon ), סניף ישראלי של ארגון גברים בינלאומי, הפועל כנגד אלימות כלפי נשים.

**הפנינג גאווה** – ב-30.5.2016 התקיים בטכניון אירוע של התא הגאה, בשיתוף עם אגודת הסטודנטים.

## 2.6 יחסי חוץ / יחסי ציבור

בתוקף תפקידה, הנציבה המרכזת מעורבת במגוון פעילויות וקשרים מחוץ לטכניון. עליה להשיב לפניות של עיתונאים וגם להכין דו"חות מיוחדים, על-פי דרישת גופים ציבוריים. נזכיר כאן שתיים מן הפעילויות בשנה המדווחת.

**התכתבות עם גורמים מקצועיים לחידוד ההבחנה בין הטרדה מינית לבין תרבות שאינה מכבדת –**  
ראה לעניין זה נספח מס' 1 לדו"ח זה, מכתב אל מנהלת מרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בחיפה והצפון.

**מענה לדרישת התנועה לחופש המידע –** ביום 22.11.2016 הגיעה דרישה למידע בדבר טיפול בתלונות על הטרדות מינית, שהוגשו נגד חברי סגל אקדמי בטכניון בשנים 2014-2016. עובדו נתונים והוגש מסמך מפורט. השורה התחתונה: בשלוש השנים טופלו על ידי הנציבות למניעת הטרדה מינית 74 פניות, אשר 17 מתוכן (23%) הופנו כלפי חברי סגל אקדמי, כמחציתם בענייני תרבות מכבדת, שאינה עולה לכדי הטרדה מינית.

## 3. פניות ותלונות על הטרדה מינית

בשנה המדווחת טיפלו הנציבות למניעת הטרדה מינית בטכניון ב- 33 פניות. המספר מצביע על עלייה במספר הפניות לעומת השנים הקודמות: בשנת 2015 הגיעו לנציבה 24 פניות, בשנה שלפניה 17 פניות, בזאת שלפניה 15 פניות, ובשנתיים שלפני כן - 10 פניות בשתי השנים.

בטבלה שלהלן מוצג מידע ממיון אודות הפניות והתלונות שהתקבלו וטופלו על ידי הנציבות בשנה המדווחת.

## אפיון פניות ותלונות על הטרדה מינית ותרבות לא מכבדת בטכניון (2016)

א. מגדר הנפגע/ת						
גבר	אישה	קבוצה (גברים ונשים) <sup>2</sup>	לא רלוונטי	סה"כ		
9%	73%	15%	3%	100% (n=33)		
ב. מגדר הנילון/ה (מי שהתלוננו נגדו)						
גבר	אישה	לא רלוונטי	סה"כ			
94%	3%	3%	100% (n=33)			
ג. סקטור הנפגע/ת (המתלונן/ת)						
סטודנטים	סגל אקדמי	סגל מינהלי	עובדי קבלן	העסקה שיקומית	אחר <sup>3</sup>	סה"כ
64%	3%	18%	6%	3%	6%	100% (n=33)
ד. סקטור הנילון/ה (מי שהתלוננו נגדו)						
סטודנטים	סגל אקדמי	סגל מינהלי	עובדי קבלן	העסקה שיקומית	אחר <sup>4</sup>	סה"כ
18%	33%	21%	3%	3%	21%	100% (n=33)
ה. קיום/אי קיום יחסי כפיפות/ סמכות בין המתלונן/ת לנילון/ה						
התקיימו יחסי סמכות <sup>5</sup>	לא התקיימו	לא רלוונטי <sup>6</sup>	סה"כ			
27%	52%	21%	100% (n=33)			

<sup>2</sup> הנילון סיפר בדיחה גסה בכיתה, או בקפיטריה; כתב בדיחות גסות בעיתון הסטודנטים.

<sup>3</sup> לדוגמא: מנוייה בברכת הטכניון, שאינה מאנשי הטכניון.

<sup>4</sup> לדוגמא: פועל באתר בניין בטכניון; מדריך מחברת תיירות שהנחה טיול סטודנטים; 2 אלמונים שהציצו ולא נתפסו.

<sup>5</sup> 9 המקרים שבהם התקיימו יחסי סמכות התחלקו ל: 4- יחסי מרצה- סטודנט; 5- סגל מנהלי ועובדים אחרים.

<sup>6</sup> הדוגמאות בהערה 4 מתאימות גם לכאן.

מהות הפניה/תלונה והפעולות שסיימו את הטיפול		
מהות הפניה	מספר פניות/תלונות ושיעורן	סיום טיפול/המלצת הנציבה הדוגמאות כאן לא לפי סדר הדוגמאות מימין
<b>התייעצות דוגמאות:</b> - התייעצות לגבי התנהגות מחזר עקשן - פניה לאחר פגיעה מינית שאינה קשורה לטכניון - התייעצות ביחס להתנהגות כלפי בנים - מנהל שמתנהג בגסות לעובדות	<b>5 פניות/תלונות</b>  <b>15%</b>	- שיחות ייעוץ והדרכה - הפניה לטיפול נפשי
<b>תרבות לא מכבדת - מילים, התנהגויות והתבדחויות בעלות גוון מיני, שאינן עולות לכדי הטרדה מינית דוגמאות:</b> - בדיחה גסה בחדר המורים - ניבול פה כלפי עובדים - שריקות ומילים גסות לעובדות ליד אתר בנייה - עורך מדור הומור בעיתון הסטודנטים פרסם צרור בדיחות "מתחת לחגורה" - שקופית עם התבטאות סקסיסטית בהרצאה	<b>9 פניות/תלונות</b>  <b>27%</b>	- שיחות הדרכה ואזהרה - הנילון אלמוני; תוגברה אבטחה בסביבה - פעילות הסברתית לקבוצת עובדים בשיתוף עם משאבי אנוש - המלצה להעביר לוועדת משמעת - הנילון עזב את הטכניון עוד לפני שהתנהלה החלטה בגין המקרה.
<b>יצירת "סביבה מטרידה" דוגמאות:</b> - מקרים של התנהגות לא מכבדת סידרתית של מורה ושל עובדים- דווחו, אך הנפגעים סירבו להגיש תלונה - תלונות חוזרות על אותו אדם, בשל התבטאות ובדיחות מטרידות	<b>3 פניות/תלונות</b>  <b>9%</b>	- שיחות אזהרה (בהיעדר תלונה, נותרה אפשרות זו) - פרוץ פוטר ממשרתו כראש יחידה (ללא פיטורין מן הטכניון)
<b>הטרדות מיניות מילוליות דוגמאות:</b> - הטרדות אובססיביות - עובד הטרד מילולית סטודנטיות אחדות - הודעות מטרידות בטלפון - יש דיווח אד סירוב מוחלט להגיש תלונה	<b>4 פניות/תלונות</b>  <b>12%</b>	- הגיע לבית המשפט, שהוציא צו הרחקה לעובד - הועבר לתפקיד אחר ללא מגע עם קהל - שיחת אזהרה
<b>מעשים מגונים דוגמאות:</b> - נגיעות לא רצויות בבריכת הטכניון - נגיעות לא רצויות בפעילות שאורגנה ע"י חברה חיצונית - מקרה הצצה במקלחת במעונות	<b>5 פניות/תלונות</b>  <b>15%</b>	- הנילון פוטר מעבודתו בחברה חיצונית - אלמוני ברח; התלונה הועברה לטיפול המשטרה - התיק נסגר לאחר שהמתלוננת משכה תלונתה, ולאחר שהתברר שהמשיכה מרצונה ולא תוצאת לחץ מבחוץ
<b>אחר דוגמאות:</b> - התנהגות פוגענית ולא הטרדה מינית - עבירת משמעת במעונות הסטודנטים - בכירה שלא העבירה לידיעת הנציבה מידע על הטרדה שהגיעה אליה - התנהגות אלימה שלווה בניבול פה - שמועה שהוכחשה בתוקף ע"י הנפגעת לכאורה - אפליית נשים, ללא הטרדה מינית - מכתב אנונימי עם האשמות מגוונות כנגד רבים בטכניון ובאוניברסיטת חיפה	<b>8 פניות/תלונות</b>  <b>24%</b>	- רוב התלונות הועברו לרשויות המשמעת המתאימות בטכניון - שיחת הדרכה ואזהרה - הועברה לממונה על שוויון מגדרי



## פונים ופניות לנציבות ומאפייניהם – סיכום הנתונים שבטבלה

מספר הפונים לנציבות למניעת הטרדה מינית עלה בקרוב ל- 40%, יחסית לשנה הקודמת. המספר גבוה, יחסית למוסדות אחרים להשכלה גבוהה.

- **נפגעים** - כשלושה רבעים מן הנפגעים/מתלוננים בשנה המדווחת היו נשים ו-9% גברים; 15% היו קבוצות מעורבות של נשים וגברים, כמו סטודנטים שהגישו תלונה כנגד מרצה שסיפר בדיחה שאינה מכבדת נשים במהלך הרצאה. כשני שלישים מן הנפגעים היו סטודנטים; כמחצית מן הנותרים עובדות/י סגל מינהלי, והיתר נחלקו בין קטגוריות של מקרה אחד עד שניים.

- **נילונים** (מי שהתלונה הופנתה כלפיו) – 94% מהם היו גברים.

- **סוגי הפניות** – כשליש (34%) מן הפניות שהנציבות טיפלו בן שיך לקטגוריה של "תרבות לא מכבדת", היינו: מילים, התבדחויות והתנהגויות שיש בן גוון מיני, אך אינן עולות לכדי הטרדה מינית על-פי הגדרתה בחוק ("יצירת סביבה מטרידה" הינה, בפועל, מקרה סדרתי של תרבות לא מכבדת). רק כרבע (27%) מן הפניות התבררו כ"הטרדה מינית", ואלה מתחלקות בין הטרדה מילולית לבין מעשים מגונים. יתר הפניות (39%) היו מחוץ לשני תחומים עיקריים אלה, שבהם מתרכזת פעילות הנציבות, והן מתחלקות בין התייעצויות לבין המגוון שהוגדר כ"אחר".

- **פניות שבהן הנילון הוא חבר סגל אקדמי** – אמצעי התקשורת מתעניינים כמעט רק בסוג פניות זה. בשנה המדווחת שליש מן הפניות - 11 מתוך 33 - היו כנגד חברי סגל אקדמי, אך הסתכלות במהותן של הפניות מבהירה את התמונה: ב-3 מקרים מתוך ה-11 הבירור הסתיים בכך שלא הייתה הטרדה מינית (שמועה שהוכחשה בתוקף על-ידי הנפגעת לכאורה, ושני מקרים שהועברו הלאה לבירור משמעותי, לא כעבירות מיניות) ו-7 מתוך אותם 11 היו בענייני "תרבות לא מכבדת", כולל: הצגת שקופית עם חזאית מיני בהרצאה, בדיחה גסה בחדר המורים, חיבוק בקפטריה כאשר סטודנטית סיפרה על הצלחתה בבחינה וכיו"ב. טוב שהגיעו תלונות שכאלה, כי אלה התנהגויות והתבטאויות שאין להן מקום במוסד ששואף ליצור סביבת לימודים ועבודה המכבדת כל אדם; כול הנילונים הללו עברו שיחות הדרכה ואזהרה, ובמקרה אחד של התנהגות סדרתית כזו, פרופסור מן המניין פוטר מתפקידו כראש יחידה, בשל יצירת סביבה מטרידה. אולם, במקרים שאינם סדרתיים, מדובר בעברות שחומרתן נמוכה. רק מקרה אחד מתוך ה-11 נראה על פניו חמור, אך הסטודנטית סרבה בתוקף רב להגיש תלונה, בשל חשש לעתידה. הוחלט לכבד את בקשתה ולא לפנות לנילון; התיק הוקפא, לפחות עד לאחר סיום לימודיה בטכניון<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> בטכניון מקובלת מזה שנים אחדות גישה, אשר פרקליט המדינה שי ניצן נתן לה ביטוי בהנחייה מס' 33.2 שפורסמה ביום 16.7.2017. על-פי הנחייה זו, המוצגת ומנומקת היטב על ידי פרקליט המדינה, אם הנפגעת עומדת בסירובה לשתף פעולה עם רשויות האכיפה, למרות שהוסברו לה בפירוט ההשלכות של סירובה, כולל אי האפשרות לפעול כראוי כנגד הנילון והסכנה שיפגע באחרים, אין להפעיל עליה לחץ נוסף שתכליתו להביאה לשתף פעולה בניגוד לרצונה.

- **סיום טיפול** - תלונה אחת הגיעה לבירור בבית משפט שלום והסתיימה בצו הרחקה; שלוש תלונות הועברו לטיפול המשטרה; בשני מקרים הייתה הפנייה לטיפול נפשי; במקרה אחד פוטר הנילון מתפקידו כראש יחידה, ובאחר הועבר נילון לתפקיד אחר, ללא מגע עם קהל; במקרה אחד הנילון עזב את הטכניון ימים אחדים לאחר האירוע, עוד לפני שהתקבלה החלטה בגינו; ארבעה מקרים הועברו לרשויות המשמעת הרלבנטיות בטכניון; הטיפול בכמה מן הפניות הסתיים בשיחות הדרכה ובאזהרות לנילונים.

#### 4. דברי סיכום

**שיתוף פעולה בתוך המוסד** - קיים שיתוף פעולה טוב מאוד בין הנציבות לבין עצמן ובין לבין רשויות הטכניון. הנהלת הטכניון ואגף משאבי אנוש פתחו דלת רחבה לפעולות הסברה והדרכה מגוונות לקהלים המגוונים שבקמפוס, העניקו סיוע לוגיסטי ונענו לצרכים התקציביים. לפי תקנון הטכניון הנציבה מעבירה המלצותיה ל"רשויות המוסמכות" בטכניון, היינו: במקרה שבו הנילון מהסגל האקדמי – למשנה לנשיא לעניינים אקדמיים; סגל מינהלי – ראש אגף משאבי אנוש; סטודנטים – דיקן לימודי הסמכה או מוסמכים, או דיקן הסטודנטים, לפי העניין. כל המלצות הנציבות שהוגשו במסגרת טיפולן בהטרדות מיניות התקבלו ע"י "הרשויות המוסמכות".

**יעוץ משפטי שוטף** - האפשרות להתייעצות שוטפת עם עורכות דין מיומנות, מומחיות ביחסי עבודה בכלל ובנושאי הטרדות מיניות בפרט, מהווה מרכיב חיוני ומועיל מאוד בעבודת הנציבה.

**לסיכום**, נראה שהמאמץ הרב שמושקע בהסברה ובהדרכה בטכניון בנושא מניעת הטרדות מיניות וקידום תרבות מכבדת נושא פרי, בצורת גידול הדרגתי במספר הפונים לנציבות וגם במגוון הפניות והתלונות, כולל כאלה שעניינן אווירה לא מכבדת בקמפוס. אולם, את ההישגים יש להעריך לנוכח הממצא של התאחדות הסטודנטים הארצית, שלפיו כ-5% מן הסטודנטים במוסדות להשכלה גבוהה חווים הטרדה מינית בכל שנה (סקר ההתאחדות 2016). אומנם, חמישה אחוזים הינם מעט, יחסית לדיווחים האחרונים מצה"ל (15.5% בסקר 2016) ומשוק התעסוקה (13% עפ"י מנהל המחקר של משרד הכלכלה), והינם מעט מאוד, יחסית לדיווחים מארה"ב (28% מהנשים ו-13% מהגברים עפ"י Association of American Universities, 2015). אולם, 5% אחוזים מן הסטודנטים הם הרבה מאוד, יחסית למספר הקטן של פניות שמגיעות לנציבות.

ככל הנראה, למרות המאמץ האינטנסיבי והנמשך, עדיין אין די אימון במערכת המטפלת – בעיקר מצד הסטודנטיות והסטודנטים - ועדיין מתרחשים בטכניון לא מעט מקרים של הטרדה מינית, אשר אינם מדווחים לנציבות. לפיכך, המאמץ יוגבר בשנים הבאות.

בברכה,

נעמי כרמון | פרופסור לסוציולוגיה ולתכנון עירוני | נציבה מרכזת למניעת הטרדות מיניות בטכניון |

04-829-4075 [carmon@technion.ac.il](mailto:carmon@technion.ac.il)

29.6.2016

לכבוד

עו"ד שני אלוני

מנכ"לית מרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בחיפה והצפון

הנדון: הבחנה בין "הטרדה מינית" לבין "תרבות שאינה מכבדת"

אני כותבת אלייך בעקבות מאמר שפורסם בשבוע שעבר בדה מרקר, המוסף הכלכלי של עתון "הארץ" (23.8.2016, עמ' 12). המאמר מדווח על פסק דין של השופט אורן שגב בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, בעניינה של עובדת במשרד התחבורה שהתלוננה כנגד מנהלה. השופט דחה את תביעתה וקבע, כי לאמירות שנאמרו לעובדת לא היה אופי מיני, ואף שהן בלתי ראויות, יש לטפל בהן במישור המשמעותי ולא באמצעות החוק למניעת הטרדה מינית. תגובתה של אורית סוליצאנו, מנכ"לית איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, הייתה: "החלטת השופט מקוממת, משום שהיא מקלה ראש לגבי תופעה שנשים רבות מתמודדות עימה ולרוב לא מעיזות לפצות פה ... היא מעבירה מסר קשה לנשים, שאין טעם לפנות למערכת במקרים של הטרדות מיניות מילוליות".

לדעתי, השופט צדק. אסביר את דברי, ואשמח אם תגיבי להם. כמו כן אבקשך להעביר את דברי לאורית, מנכ"לית האיגוד שלכם.

כפי שסיפרתי לך בעבר, הגדרתי שתי מטרות לפעולותי כ"נציבה למניעת הטרדה מינית" בטכניון (זו הכותרת הפורמלית של התפקיד שלי, המופיעה בתקנון הטכניוני, ולא ממונה על טיפול בקבילות, הכינוי המקובל במקומות אחרים): המטרה האחת – מניעת הטרדה מינית, והשנייה – קידום תרבות דיבור והתנהגות, המכבדת כל אישה ואיש בטכניון. הראשונה ממוקדת בלשון החוק והגדרותיו את ששת סוגי ההטרדה המינית; השנייה עוסקת בלשון ובהתנהגות היומיומית ומבקשת לנקות מגסויות והתבדחויות שוביניסטיות ואחרות, שאינן ראויות. לאחרונה, קיימתי מספר מפגשי הסברה, שהתמקדו במטרה השנייה: מפגש עם צמרת ההנהלה בטכניון (הנשיא, המשנים לנשיא וכל דיקני הפקולטות), מפגש עם "פורום ה-52", שהוא הדרג השני של הנהגת הטכניון, ושני מפגשי הדרכה לעובדים חדשים.

מדובר לא רק במפגשים, אלא גם בטיפול בתלונות. ההמלצות השכיחות שלי במקרים של תלונות כנגד התנהגות לא מכבדת, תלונות אשר התבררו ונמצאו נכונות, הינן אזהרה או נזיפה על-ידי האדם הממונה על הנילון (כול המלצות הנציבה התקבלו על ידי "הרשויות המוסמכות" בטכניון). במקרה קיצוני אחד, שהטיפול בו הסתיים לאחרונה, הוגשו תלונות אחדות כנגד פרופסור מן המניין (הדרגה הגבוהה ביותר) על התבטאויות בלתי מכבדות כלפי מזכירות; המלצת הנציבה הייתה להדיח את הפרופסור מתפקידו המנהלי הבכיר בפקולטה שלו; ההמלצה הוגשה למשנה לנשיא הטכניון לעניינים אקדמיים ולדיקן הפקולטה הרלבנטית והתקבלה על ידם.

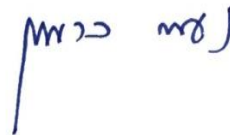
לדעתי, המקרים שהתייחסתי אליהם בפיסקה האחרונה דומים באופיים למקרה. שמדברת בו הפסקה הראשונה במכתב זה. בכולם מדובר בהתבטאויות מילוליות, אשר אינן עולות לכדי הטרדה מינית על-פי לשון החוק. כפי שאמרה המנכ"לית אורית, אלה אכן מקרים שכיחים מאד, אך אין זאת אומרת שהדרך להתמודד עימם, ובהדרגה גם למנוע אותם, היא להפכם לאירועים פוליטיים של הטרדה. לפי תפיסתי, זו דרך לא קונסטרוקטיבית, שתעורר

התנגדות ציבורית ותפעל כבומרנג. הדרך שאני מציעה כוללת פעולות הסברה מקיפות בדבר ההתנהגות הרצויה והבלתי רצויה, עידוד הגשת תלונות בענייני התנהגות בלתי מכבדת וטיפול נמרץ בן במישור המשמעתי הפנים-ארגוני.

הדברים אינן חלקים וברורים. ההבחנה בין מה שעולה או אינו עולה לכדי הטרדה מינית על-פי החוק נמצאת לעיתים מזומנות באזור אפור, שקשה לנתב בו. ההחלטה מתי התנהגות בלתי מכבדת הופכת ל"סביבה מטרידה", אשר יכולה להיחשב כעבירה פלילית, אינה רשומה בשום מקום שמוכר לי. מבחינתי, כאשר יש דיווחים על התנהגות סדרתית בלתי מכבדת, אני מגדירה אותה כ"סביבה מטרידה". נראה לי, שעלינו להיפגש ולקיים שיח על השתנות הנורמות ועל מתיחת קווים חדשים; ממליצה על מפגשים בין המטפלים בדברים בארגון שלכם, במקומות עבודה גדולים (כמו האוניברסיטאות) ובמשרדי עורכי/עורכות דין רלבנטיים.

אשמח להתייחסותכן להצעה זו.

בברכה,



אני שולחת עותק מן המכתב לעורכות הדין גילת ויזל-סבן וענת לזר (משרד בן ארי, פיש, סבן ושות'), שעמן אני מרבה להתייעץ במסגרת מילוי תפקידי בענייני הטרדה מינית ומניעתה.

בתגובה למכתב זה כתבה עו"ד גילת ויזל סבן, שותפה מייסדת במשרד בן ארי, פיש סבן, את הדברים הבאים:

מצאתי שהפסיקה הייתה מאוזנת והגיונית ומתחה קו הבחנה נכונה בין וולגריות להטרדה מינית. הסטיגמה של הטרדה מינית ו"מטריד מינית" היא מאד קשה; אסור לנו לזלזל בה. אם כל התנהגות שוביניסטית או אמירה בתחום הבין-מגדרי תיתפס כהטרדה מינית, הדבר עלול לגרום לפיחות במונחים אלו. הנחלת תרבות מכבדת היא המשימה החשובה של מקומות העבודה/המוסדות להשכלה גבוהה ועוד.