



הכנסת

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

דיווח לפי תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח-1998

הדיווח מוגש לגורמים הבאים:

1. הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת
2. הרשות לקידום מעמד האישה
3. המועצה להשכלה גבוהה/ משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים/
משרד החינוך/ משרד התרבות והספורט- לפי העניין (*מחק את המיותר)

פרטים כלליים:

שם המוסד: אוניברסיטת תל אביב

מועד הגשת הדוח: 31 אוקטובר 2018

הדיווח מתייחס לשנת הלימודים תשע"ח

מספר הסטודנטים שלמדו במוסד בשנת הלימודים האקדמית אליה מתייחס הדיווח:
28,408

מספר האחראים למניעת הטרדה מינית במוסד, שמם ותפקידם: 2
פרופ' תמר ברוש (נציבה מרכזת), ראשת המחלקה לביולוגיה אורלית, ביה"ס לרפואת
שיניים, הפקולטה לרפואה.
גב' לואיזה נרקיס, גזברית האוניברסיטה.

האחראים עברו בסמוך למינויים השתלמות בהיקף של: 26 שעות לפחות כל אחת.
בנוסף להשתתפות בימי עיון בנושא. שתי הנציבות עם וותק של למעלה משלוש שנים.
ראו דיווחים קודמים.
בנוסף, בשנת הלימודים תשע"ח, אוניברסיטת תל אביב ארגנה וניהלה הדרכה לנציבות
מתחילות מהמוסדות להשכלה גבוהה, בשיתוף עם ארגוני הסיוע לנפגעי ונפגעות תקיפה
מינית (18 שעות). גם בהדרכות אלה הנציבות של אוניברסיטת תל אביב השתתפו.
פירוט עיקרי ההשתלמות ראו בשנים קודמות.



הכנסת

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

פעילויות הדרכה והסברה שנקט המוסד שעניינן הטרדה מינית והתנכלות:

1. באתר האינטרנט של האוניברסיטה מפורסם הנוהל, בנוסף לגרסתו בשפה העברית, גם בשפה הערבית וגם בשפה האנגלית.
2. שליחת מכתב בדוא"ל לכל הסגלים על אופן הטיפול בתלונות, פעילות האוניברסיטה למניעת התופעה, שינויים שנערכו בנוהל למניעת הטרדה מינית ובתקנוני המשמעת. – אנו מאמינים שפרסום כאמור הינו חלק מצעדי ההסברה של האוניברסיטה.
3. שליחת דואר אלקטרוני לכל הסטודנטים, לכל הסגל האקדמי ולכל הסגל המנהלי. להתכתבות הוצמדו נוהלי האוניברסיטה והפניה לאתר.
4. פרסום פרטי התלונות שהוגשו בשנה"ל תשע"ז ואופן הטיפול בהם בדואר אלקטרוני לכל הסטודנטים, לכל הסגל האקדמי ולכל הסגל המנהלי.
5. שליחת דוא"ל לכל הסגלים בכל עת בה מועלה לאתר פסק דין בעניין הטרדה מינית.
6. תליית פוסטרים בעניין חוק הטרדה מינית ברחבי הקמפוס ואתרים רלוונטים מחוצה לו ופרסום שמות הנציבות.
7. הרצאה והצגת הנושא לעובדי מנהל חדשים.
8. הדרכה – סגל בכיר מדעי החיים.
9. הדרכה במסגרת נושאי ביטחון ובטיחות – פקולטה לרפואה.
10. הצגת הנושא – מועצת הפקולטה לרפואה. המצגת הופצה לכל חברי המועצה עם פרוטוקול הישיבה.
11. הפעלת לומדה לסגל אקדמי וסגל מנהלי – מאי 2018
12. צפי הטמעת לומדה לסטודנטים סמסטר א', תשע"ט.

פירוט פעולות הדרכה והסברה* שהועברו לסטודנטים ולתלמידים ותדירותן :

1. הרצאת הדרכה לסטודנטים במדעי החיים.
2. 2 הרצאות סגל זוטר – מדעים מדויקים לכ - 200 סטודנטים.
3. הדרכה לסטודנטים מקורס לתואר שני במצבי אסון – הפקולטה לרפואה.
4. שליחת מכתבים לכל הסגלים בדבר הפעילויות בשנה"ל תשע"ז, ראו התייחסות לעיל.
5. פרסום באתר "קמפוס בטוח" פסקי הדין בעניין הטרדות מיניות, נוהלים ותקנונים

הערה: כל פעולות ההסברה במייל או כל הסברה אחרת נעשות ללא הבדל בין הסגלים האקדמי והמנהלי או הסטודנטים.



הכנסת

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

תלונות על הטרדה מינית שהוגשו בשנה"ל תשע"ח – פירוט ואופן הטיפול:

מספר הפניות לאחראי בעניין הטרדה מינית: 47 פניות. מספר זה כולל פניות שלא הגיעו לכדיי ברור. פניות כאלה אינן מפורטות בטבלה מטה וכוללות לדוגמא: פניות לצורך קבלת מידע בעניין הטרדה מינית, אירועים מחוץ לכותלי האוניברסיטה שאינם בסמכותי (כשלא מדובר ביחסי מרות), דיווחים אודות יחסים אינטימיים בהסכמה ביחסי מרות ובקשה לניתוק יחסי המרות (יובהר כי בכל מקרה נבחן האם עולה כדיי הטרדה מינית) וכד'.

מספר שמועות, פניות ותלונות אנונימיות שהגיעו לאחראי: 7 שהגיעו לכדי ברור.

מספר התלונות (מספר התלונות שהגיעו לידי ברור) שהוגשו לאחראי: 22 (מפורטות

בטבלה)

פירוט לגבי אופן הטיפול בתלונות:

החלטת הגוף המשמעותי/ עונש, ככל שנקטו הליכי משמעת	החלטת המוסד	המלצת האחראי	אופן הטיפול לרבות פירוט צעדי הביניים שנקטו וכן אמצעים נוספים שנקטו – כגון הגנה על המתלונן, ככל שנקטו	מועד סיום הטיפול	מועד הגשת התלונה	מהות התלונה ופירוט המקרה – ללא פרטים מזהים	המעורבים במקרה נשוא התלונה – שיוך (סטודנט, איש סגל וכו') ללא פרטים מזהים	
ההחלטה התקבלה ע"י סמנכ"ל משאבי אנוש.	התקבלו המלצות הנציבה וקביעת כללים ברורים על מנת להפריד באופן מיטבי בין המתלוננת לנלו.	לא נמצאו ראיות להתנכלות. הנציבה המליצה לקבוע כללים ברורים יותר לגבי ההפרדה בין הצדדים.	פגישות עם כל הנוגעים בדבר.	18.1.18 (דו"ח הנציבה)	23.11.17	עובדת מנהלית מתלוננת על התנכלות לאחר הגשת תלונה על הטרדה מינית	סגל מנהלי	1
החלטת המזכירה האקדמית.	התקבלו המלצות הנציבה. הוסכם עם הנלו כי לא יתרגל בשנה"ל תשע"ט	האירועים נשוא התלונה התיישנו עפ"י הנוהל למניעת הטרדה מינית	פגישות עם הנלו ואנשי מקצוע נוספים.	22.5.18	30.11.17	פניה אנונימית של סטודנטית נגד סטודנט (כיום מתרגל) בדבר הטרדה	סטודנטים	2



הכנסת

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

						מיניט אודות אירועים שאירעו לטענתה לפני למעלה מ- 6 שנים.		
	ווייבחרן תרגול בשנה"ל תשע"י, ככל שיהיה רלוונטי.	שהיה בתוקף במועד קרות האירועים הנטענים. לא ננקטו צעדים כנגד הנילון.						
3	התקבלו המלצות הנציבה.	סיום הבירור שכן הסטודנטיו ת סירבו להתלונן ולהיחשף ומכאן שלא ניתן היה להמשיך ולברר.	פגישה עם ראש התכנית. הדרכה ספציפית לקבוצת הסטודנטים בתכנית לגבי הטרדה מינית ונהלי האונברסיטה. הנילון נקרא לשיחה עם ראש התכנית.	13.2.18 (דו"ח הנציבה)	31.12.17	פניה אנונימית של סטודנטיות באמצעות ראש תכנית לימודים, אודות הטרדה מילולית על ידי סטודנט.	סטודנטים	
4	העובד זומן לשימוע והוזהר שמא תישנה התנהגותו. בעקבות פניה נוספת של אחת המתלוננות העובד הורחק מהאונברסיט ה עד למועד פרישתו הקרב.	האירועים הנטענים אינם עולים כדי הטרדה מינית עפ"י החוק. מדובר באמירות לא נאותות וחסרות טעם המהוות התנהגות שאינה הולמת. הנציבה המליצה לנקוט בצעדים משמעותיים .	פגישות עם כל הנוגעים בדבר.	25.2.18 (דו"ח הנציבה)	1.1.18	התנהגות מטרידה ודיבור מטריד של מנהל כלפי עובדות (ללא יחסי מרות)	מנהלי	
5	גניזת התלונה.	לא ניתן להמשיך ולברר – לא הובאו ראיות/עדי ם, הסטודנט הכחיש בכל תוקף.	פגישה והתכתבות עם הנילון. המתלוננת סירבה להיפגש.	16.1.18 (דו"ח נציבה)	2.1.18	פנייה אנונימית – סטודנט נכנס לשירותי נשים	סטודנטים	
6	מאחר שהנילון פרש לגמלאות בסוף אותו חודש, הוצא לחופשה על חשבונו עד למועד יציאתו לגמלאות. במידה ותשקל העסקת הנילון בתפקיד באונברסיטה	האירועים אינם עולים כדי הטרדה מינית, אלא התנהגות שאינה הולמת. הומלץ לנקוט בצעדים משמעותיים	פגישה/שיחות עם המתלוננת, הנילון ועדים.	28.1.18 (דו"ח הנציבה)	9.1.18	תלונה בדבר אמירות ואחיזת יד	סגל מנהלי ללא יחסי מרות	



הכנסת

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

	בעתיד, העסקתו תובא לדיון בפני המעסיק לאור ממצאי הדו"ח.							
7	סטודנט נגד עובדי קבלן	פנייה בפייסבוק בדבר התנהגות לא נאותה והטרדה על ידי עובדי קבלן בשנת 2014, במעונות.	ינואר 2018	מרץ 2018	שיחה עם המתלונן, בירור עם הנציבה שכינה בעת האירועים, בירור עם מנהל המעונות.	הסטודנט פנה בעניין זה לפני מס' שנים. פנייתו טופלה על ידי הנציבה שכינה באותו מועד. כונסו בעלי התפקידים (לרבות אגודת הסטודנטיס) וניתנו הנחיות בדבר התנהגות עובדי הקבלן והגברת המודעות למניעת הטרדה מינית.	סגירת הפנייה.	
8	סטודנטית מול מאבטח ועובד קבלן חיצוני	שני ארועים נפרדים של התייחסות למראה של סטודנטית	13.3.18	13.3.18		מקרה חד פעמי. לא הראתה אי הסכמה	לא הטרדה	
9	פנייה כנגד חבר סגל אקדמי זוטר	תלונה אנונימית. דיבור לא נאות של חבר סגל אקדמי בנוכחות סטודנט בהתייחס לאדם שלישי.	16.4.18	22.4.18	לא הוכרע האם מדובר בהטרדה מינית.	נשלח מכתב אודות ההתנהגות המצופה מחברי הסגל ליחידה הרלוונטית. חבר הסגל זומן על ידי ראש היחידה וננף.		
10	סטודנטית נגד ספק חיצוני	תלונה נגד שליח של ספק חיצוני בדבר נגיעה ואמירה לא נאותה.	16.4.18	7.5.18 (דו"ח הנציבה למנכ"ל)	פגישה עם המתלוננת, ברור עם החברה בה מועסק השליח. עדכון המתלוננת.	לא בסמכות האוניברסיטה. הספק עדכן כי זימן את העובד לשוה"מ והעובד הוזהר.		
11	סטודנטים	תלונה על הטרדה מילולית ואלקטרונית	24.4.18	7.5.18	הסטודנטית סירבה להיפגש, ולמסור פרטים וראיות.	התלונה נגנזה		
12	סטודנטית נגד סגל אקדמי	תלונה על התנהגות	29.4.18	21.6.18 (דו"ח)	ברור נרחב עם הנוגעים בדבר	העמדה לדיון	העמדה לדיון משמעותי.	טרם הסתיים ההליך



הכנסת

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

המשמעותי.	לא נדרש לנקוט בצעדי ביניים כיוון שניתנו ציונים.	משמעותי בעבירות של הטרדה מינית והתנהגות שאינה הולמת. בהינתן שהסימסט ר הסתיים, אין צורך בהפרדה פיזית, לשקול צעדי ביניים לעניין בדיקת מבחנים, עבודות וכו'.		נציבה		שאינה נאותה, התבטאויות בעלות אופי מיני.	(יחסי מרות)	
	קבלת המלצת הנציבה.	אין עדות או ראייה התומכת בתלונה. אין בסיס לקבוע כי נעברה עבירה כלשהי.	פגישה עם מוסרת התלונה, נילון ועדים. הנפגעת סירבה להיפגש ולשתף פעולה וחזרה בה מהתלונה.	6.7.18 (דו"ח הנציבה)	29.5.18	תלונה מכלי שני על התנהגות מטרידה, אמירה ונגיעה בירך.	סגל מנהלי נגד מנהלי (מנהל) (ללא יחסי מרות)	13
			פגישה עם הנילון, סטודנטים, בדיקת חוות דעת הוראה. הסטודנטיות לא הסכימו להיפגש.	טרם הסתיים	ראשית פנייה בתאריך 29.5.2018 .	2 תלונות נגד מתרגל באותו עניין. האחת באמצעות כלי שני והשנייה תלונה אנונימית של סטודנטיות, ה מתייחסות בעיקר להתייחסות אישית לסטודנטיות הגורמת להן לתחושה לא נוחה.	סטודנטיות נגד מתרגל	14
			שיחה עם סטודנט שהתלונן. פגישה עם ראש היחידה.	טרם הסתיים	יוני 2018	פניה דרך מזכירות החוג על כך שחברת סגל אקדמי (ללא פרטים מזהים) מטרידה מילולית סטודנטים.	סטודנטים נגד חברת סגל אקדמי (ללא פרטי חברת הסגל)	15
		(1) הסטודנטי ת הוזהרה שלא לפנות לחבר הסגל.	(1) קבלת ראיות , פגישה עם הסטודנטית. (2) קבלת ראיות, שיחה עם הסטודנטית ואנשים נוספים. הסטודנטית טענה מצידה	(1) נובמבר 2017 (2) טרם הסתיים	(1) נובמבר 2017, (2) יוני 2018	לאחר דחיית תלונה בשנה"ל תשע"ז כנגד חבר הסגל האקדמי, התלונן חבר הסגל כי הסטודנטית	סגל אקדמי נגד סטודנטית	16



הכנסת

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

			להטרדה מצד חבר הסגל.			מטרידה באמצעים אלקטרוניים		
17	סטודנטים נגד סטודנטית	תלונה אנונימית – אודות הטרדה מילולית של סטודנטית כלפי שני סטודנטים: הצעות בעלות אופי מיני	יוני 2018	לא ניתן להתקדם בבירור עקב חוסר שיתוף פעולה והיענות מצד הסטודנטים.	גניזת התלונה			
18	סטודנטית נגד מתרגל	פנייה טלפונית דרך מזכירת תכנית לימודים: מתרגל גורם לסטודנטית להרגשה לא נוחה. לא נמסר שם המתרגל או הסטודנטית.	יוני 2018	לא ניתן להתקדם בבירור עקב חוסר שיתוף פעולה והיענות מצד הסטודנטית.	גניזת התלונה			
19	נגד סגל אקדמי בכיר	פנייה בנוגע לשמועה על הטרדה מינית של סטודנטיות	יולי 2018	עדיין בברור				
20	סטודנטים נגד סטודנט	סטודנט מטריד סטודנטים מילולית.	יוני 2018	התלונה נגנזה	פגישה עם המתלוננים; המתלוננים סירבו לגלות את פרטי הנילון			
21	סטודנטית נגד סטודנט	סטודנטית התלונה שהוטרדה ע"י סטודנט במעונות	יולי 2018	עדיין בברור	פגישה עם המתלוננת, עד והנילון.			
22	סטודנט נגד סטודנטית	סטודנט מתלונן על הטרדה מילולית מחוץ לכותלי האוניברסיטה של סטודנטית שבעבר היה להם קשר עם אינטימי.	יולי 2018	טרם הסתיים	פגישות עם המתלונן, הנילונה ועדה. הסטודנט ביקש שלא להגיש תלונה ולאחר כשלשה חודשים פנה שוב.			



הכנסת

הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

הערות ותוספות:

להלן ההכרעות השיפוטיות של בתי הדין המשמעתיים שפורסמו באתר האוניברסיטה בשנה"ל התשע"ח:

1. ינואר 2018, פס"ד של בית הדין לערעורים, בערעור שהוגש על ידי נתבע בגין התערבות ביה"ד בעונש שהוסכם בהסדר טיעון בין האוניברסיטה לנתבע. האירועים בגינם הועמד לדין הינם הפרת הכללים האוסרים על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות (במקרה דנן קיום יחסים אינטימיים בין מתרגל לסטודנטית). העונש שהוטל: נזיפה והרחקה מהעבודה לסמסטר השני בשנה"ל תשע"ח.
2. פס"ד מפברואר 2018, בגין הטרדה מינית והתנהגות שאינה הולמת בשנה"ל תשע"ז. האירועים בגינם הועמד לדין: התלמיד נגע בחזה של תלמידה וכמו כן סטר לה על ישבנה. במסגרת ניהול התיק בבית הדין המשמעתי, הגיעו הצדדים להסדר במסגרתו הורשע התלמיד בעבירות של הטרדה מינית והתנהגות שאינה הולמת מעמד של תלמיד ונגזר דינו לשני סמסטרים הרחקה בפועל מהאוניברסיטה, חצי שנה מניעת קבלת הזכאות לתואר והרחקה על תנאי של שנתיים למשך שלוש שנים.

נכון לעת מסירת הדו"ח (אוקטובר 2018) מתנהלים 3 הליכים בבית הדין המשמעתי לחברי סגל אקדמי בגין הטרדה מינית.