

י"ז בטבת, תשע"ט
25 בדצמבר, 2018

שלום רב לכל קהילת אוניברסיטת תל אביב,
סטודנטיות וסטודנטים, חברות וחברי סגל אקדמי בכיר וזוטור, חברות וחברי סגל מנהלי,

הנדון: טיפול בהטרדות מיניות באוניברסיטה ותמצית תלונות שהוגשו בשנה"ל תשע"ח

אני מביאה שוב בפניכם פירוט אודות אופן טיפול האוניברסיטה בתופעת ההטרדה המינית, כפי שהופץ בשנה הקודמת. כמו כן בעמוד 3 ואילך מובאת תמצית התלונות שטופלו בשנה"ל תשע"ח.

אוניברסיטת תל אביב עושה מאמצים רבים על מנת למנוע את תופעת ההטרדות המיניות (לרבות התנכלות על רקע הטרדה מינית) ולטפל ביעילות ובמקצועיות בתלונות על הטרדה מינית, הכל כדי לקיים סביבת לימודים ועבודה מכבדת ובטוחה.

האוניברסיטה מינתה שתי נציבות למניעת הטרדה מינית, הח"מ פרופ' תמר ברוש שנמנית עם הסגל האקדמי הבכיר והגב' לואיזה נרקיס שנמנית עם הסגל המנהלי. הנציבות הוכשרו על-פי חוק לעסוק בנושא ונעזרות בצוות מהלשכה המשפטית. המתלונן/ת רשאית לבחור למי משתי הנציבות להגיש את התלונה.

על פי חוק, רשאית מתלונן/ת על הטרדה מינית לפנות לשלושה גורמים או רק לחלק מהם, במקביל או בזה אחר זה: **לנציבה למניעת הטרדה מינית בעבודה**, במטרה לפתוח בבירור על ידי הנציבה אשר בסופו יוחלט האם להעמיד את המטריד/ה לדין משמעתי; **לבית הדין לעבודה** כאשר מדובר בהטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה ניתן לתבוע מטריד/ה ומעביד וכן לתבוע פיצויים כספיים **או לבית משפט אזרחי** - כאשר לא מדובר בהטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה; **למשטרה** בתלונה.

ההחלטה לפנות למי מהגורמים היא של המתלונן/ת בלבד. מידע זה מועבר למתלוננים/נות בעת שבאים לדווח על הטרדה בפני הנציבה.

כל פנייה לנציבות נענית, גם אם זו רק התייעצות או בקשת עזרה עקב הטרדה מינית שלא אירעה באוניברסיטה ולא קשורה לאוניברסיטה. הנציבות מנסות לעזור. פניות אנונימיות מטופלות אף הן, במידת האפשר.

במהלך שנה"ל תשע"ח בנוסף לטיפול בתלונות, עליהן אפרט בהמשך, נעשו הפעולות כדלקמן:

- הדרכה והסברה לסטודנטים בפקולטות מסוימות ותכניות לימוד מיוחדות.
- הדרכות לסגל זוטור.
- הופצו פסקי הדין של בית הדין המשמעתי לכל קהילת האוניברסיטה בדוא"ל.
- פרסום פסקי הדין באתר "קמפוס בטוח".
- נתלו כרזות ברחבי הקמפוס.
- החל מחודש מאי, 2018 נדרשים חברי הסגל האקדמי, חברי הסגל הזוטור וחברי הסגל המנהלי לבצע לומדה ממוחשבת בנושא.
- צפי הטמעת לומדה לסטודנטים סמסטר א', תשע"ט.

בנוסף, בשנה"ל תשע"ז בוצעו שינויים משמעותיים בנוהל למניעת הטרדה מינית ובתקנון המשמעת של הסגל האקדמי (שחל במקרה בו הנילון/ה נמנה עם הסגל האקדמי). למרות שהדברים נכתבו בשנה שעברה, אנחנו רואים לנכון לחזור עליהם. להלן יפורטו עיקרי השינויים:

- בוטלה תקופת ההתיישנות על תלונה בגין הטרדה מינית שמוגשת לנציבה באוניברסיטה.
- בעברות הטרדה מינית ברף הנמוך, ניתנה הסמכות למעסיק הרלוונטי לזמן את הנילון/ה לשימוע ולנקוט נגדו/ה בצעדים של נזיפה, אזהרה והפנייה לקבלת הדרכה. עבירות ברף הנמוך הינן למשל אמירות לא נאותות (תלוי כמובן בנסיבות המקרה). ההחלטה האם המעשים הינם ברף הנמוך של העבירות מתקבלת לאחר שקילת נסיבות המקרה ולאחר קבלת ייעוץ משפטי. מקרים אחרים בהם נמצא כי נעברה עבירה של הטרדה מינית מופנים לבירור בבית הדין המשמעתי באוניברסיטה.
- הרכב בית הדין המשמעתי של הסגל האקדמי שונה כך שהוספו לבית הדין נציגי ציבור (שופטים בדימוס ופרקליטים בכירים), זאת על מנת להגביר את האובייקטיביות והמקצועיות של בתי הדין ולמנוע טענות שנשמעו בעבר לפיהן "הסגל שופט את עצמו".
- בנוסף, הורחבו העונשים שניתן להטיל והורחבו סמכויות בעלי התפקידים באוניברסיטה לטיפול בנושא.
- ניתנה האפשרות לנציג אגודת הסטודנטים לשמש כמשקיף בהליך המשמעתי, אם המתלונן/ת מבקש/ת זאת.
- שונו ההוראות בדבר פרסום שם הנילון/ה המורשע/ת כך שבית הדין יכריע בכל מקרה ומקרה האם שמו/ה של הנילון/ה יפורסם לאחר שתינתן הזדמנות למתלונן/ת להביע עמדתו/ה בנושא. יש להדגיש כי עד לתיקון הני"ל, ברירת המחדל היתה ששמו/ה של הנילון/ה איננו מפורסם, אלא אם כן יתבקש הנילון/ה את הפרסום או שבית הדין יחליט אחרת.

גם דו"ח זה הינו תוצאה של שינוי הנוהל למניעת הטרדה מינית בו נקבע כי אחת לשנה יופץ דו"ח המפרט באופן תמציתי את אופן הטיפול בתלונות בשנת הלימודים האקדמית שהסתיימה.

אופן הטיפול בתלונות:

הנציבה מקבלת את התלונה ומסבירה לפונה לגבי האפשרויות הקיימות בפניה/ו, כפי שפורט לעיל. הנציבה מזמנת את הנילון/ה (מי שנגדו/ה הוגשה תלונה) ואוספת עדויות וראיות ככל שניתן. הנציבה מסכמת את הבירור בדו"ח סיכום והמלצות. הדו"ח מועבר למעסיק הרלוונטי: לרקטור, במקרה בו הנילון/ה הינו/ה חבר/ת סגל האקדמי; לסמנכ"ל למשאבי אנוש, במקרה בו הנילון/ה הינו/ה עובד/ת מנהלית; למזכיר/ת אקדמית במקרה בו הנילון/ה הינו/ה סטודנט/ת. המעסיק נדרש, תוך 7 ימי עבודה, להחליט האם לקבל את המלצות הנציבה.

לאחר החלטתו של המעסיק נשלח מכתב מנומק אודות החלטתו למתלונן/ת ולנילון/ה.

הנציבה רשאית להמליץ למעסיק לנקוט בסעדי ביניים שמטרתם העיקרית הפרדה בין המתלונן/ת לנילון/ה. סעד ביניים מחייב מתן זכות טיעון לנילון/ה טרם קבלת החלטה בעניין זה על ידי המעסיק. המתלונן/ת יודע בכתב גם אודות החלטה לנקוט בסעד הביניים.

ככל שהוחלט לדחות את התלונה אזי למתלונן/ת יש זכות ערעור על החלטה זו בפני נשיא האוניברסיטה תוך 15 יום מיום קבלת הודעת המעסיק.

ככל שהוחלט על ידי המעסיק להעמיד את הנילון/ה לדין, אזי הנילון/ה יתועמד לדין בפני בית הדין המשמעתי הרלוונטי (סגל אקדמי, מנהלי או סטודנטים). יובהר כי בתי הדין המשמעתיים הם גופים עצמאיים והם מכריעים איזה עונש יוטל במקרה זה או אחר. רשימות העונשים מפורטות בתקנוני המשמעת השונים (סגל אקדמי, מנהלי וסטודנטים) המפורסמים באתר האוניברסיטה. בהליך משמעתי האוניברסיטה היא למעשה התובעת, היא דורשת את העונש הראוי לדעתה, אך בית הדין הוא זה שבסופו של דבר מחליט איזה עונש יוטל על הנילון/ה שהורשע/ה.

להלן קישור ל חוק למניעת הטרדה מינית:

https://www.nevo.co.il/law/html/Law01/245_001.htm

להלן קישור ל נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל אביב :
https://www.tau.ac.il/sites/default/files/media_server/General/yoets/01-015.pdf

פסקי דין שנתנו על ידי בתי הדין למשמעת מפורסמים באתר האוניברסיטה בדף: **קמפוס בטוח** :
<https://harassment-prevention.tau.ac.il/safe-campus/main>

תמצית תלונות שהתקבלו וטופלו על ידי הנציבות בשנה האקדמית תשע"ח:

בשנת הלימודים תשע"ח התקבלו 47 פניות (עליה של 30% לעומת תשע"ז) כאשר 22 מתוכן בוררו וטופלו כתלונות של הטרדה מינית:

א. 6 תלונות של סטודנטיות/סטודנטים/אחרים נגד מרצים:

1. תיאור התלונה: תלונה נגד מרצה על התנהגות שאינה נאותה, התבטאויות בעלות אופי מיני. לאחר בירור הנציבה הוחלט להעמיד את הנילון לדין משמעתי בעברות של הטרדה מינית והתנהגות שאינה הולמת. בהינתן שהסמסטר הסתיים, לא נדרשו סעדי ביניים. ההליך המשמעתי הסתיים. טרם פורסם פסק הדין (פירוט בעמוד 5 להלן).
2. תיאור התלונה: 2 תלונות נגד מתרגל באותו עניין. האחת באמצעות כלי שני והשנייה תלונה אנונימית של סטודנטיות. התלונות מתייחסות בעיקר לפתיחת קבוצת לימוד בפייסבוק ושליחת הודעות אישיות לסטודנטיות אשר לטענתן גורמות להן לתחושה לא נוחה. הסטודנטיות סירבו להעביר ראיות ולהיפגש עם הנציבה. הנציבה קבעה שהתנהגות הנילון אינה עולה כדי הטרדה מינית עם זאת יכול שנחצה במקרה זה הגבול ביחסים בין מתרגל וסטודנט. לפיכך, נדרש הנילון לסגור את קבוצת הלימוד בפייסבוק ולעתידי לבוא לעשות שימוש אך ורק באמצעים הטכנולוגיים שמספקת האוניברסיטה, הנילון זומן לשיחת הבהרה בפני הדיקאן והפקולטה הונחתה לעקוב אחר חוות דעת ההוראה.
3. תיאור התלונה: תלונה אנונימית. אמירה לא נאותה של חבר סגל אקדמי בנוכחות סטודנט בהתייחס לאדם שלישי. לא הוכרע האם מדובר בהטרדה מינית. נשלח מכתב ליחידה הרלוונטית אודות ההתנהגות המצופה מחברי הסגל. חבר הסגל זומן על ידי ראש היחידה וננף.
4. תיאור התלונה: סטודנטים התלוננו באמצעות מזכירות החוג נגד חברת סגל אקדמי (ללא פרטי חברת הסגל) המטרידה מילולית סטודנטים. הברור כלל שיחה עם אחד הסטודנטים שהתלוננו ופגישה עם ראש היחידה. טרם הסתיים הברור.
5. תיאור התלונה: סטודנטית התלונה באופן אנונימי דרך מזכירות חוג כי מתרגל גורם לסטודנטית להרגשה לא נוחה. לא נמסר שם המתרגל או הסטודנטית. לא ניתן להתקדם בברור עקב חוסר שיתוף פעולה והיענות מצד הסטודנטית. התלונה ננזה.
6. תיאור התלונה: שמועה על הטרדה מינית של סטודנטיות מצד חבר סגל. עדיין ברור.

ב. תלונה אחת של סגל אקדמי נגד סטודנטים:

תיאור התלונה: לאחר דחיית תלונה בשנה"ל תשע"ז של סטודנטית כנגד חבר הסגל האקדמי בגין הטרדה מינית בעיקר באמצעים אלקטרוניים, התלונן חבר הסגל כי הסטודנטית מטרידה אותו בהודעות דוא"ל. הסטודנטית מצידה ממשיכה לטעון שחבר הסגל הוא שמטריד אותה. הברור טרם הסתיים.

ג. 8 תלונות בין סטודנטים:

1. תיאור התלונה: פניה אנונימית של סטודנטית נגד סטודנט (כיום מתרגל) בדבר הטרדה מינית שאירעה לטענתה לפני למעלה מ- 6 שנים. האירועים נשוא התלונה התיישנו עפ"י הנוהל למניעת הטרדה מינית שהיה בתוקף במועד קרות האירועים הנטענים. לא ננקטו צעדים משמעותיים כנגד הנילון. הוסכם עם הנילון כי לא יתרגל בשנה"ל תשע"ט וייבחן שיבוצו לתרגול בשנה"ל תש"פ, ככל שיהיה רלוונטי.
2. תיאור התלונה: פניה אנונימית של סטודנטיות באמצעות ראש תכנית לימודים, בדבר הטרדה מילולית על ידי סטודנט. הסטודנטיות סירבו להתלונן ולהיחשף ומכאן שלא ניתן היה להמשיך ולברר. הנילון נקרא לשיחה עם ראש התכנית. בנוסף, בוצעה הדרכה ספציפית לקבוצת הסטודנטים בתכנית לגבי הטרדה מינית ונהלי האוניברסיטה.
3. תיאור התלונה: פניה אנונימית על כך שסטודנט נכנס לשירותי נשים. המתלוננת סירבה להיפגש. לא הובאו ראיות/עדים, הסטודנט הכחיש בכל תוקף. התלונה נגנזה.
4. תיאור התלונה: סטודנטית התלוננה נגד סטודנט על הטרדה מילולית ואלקטרונית אך סירבה להיפגש ולמסור פרטים וראיות. התלונה נגנזה.
5. תיאור התלונה: תלונה אנונימית של שני סטודנטים נגד סטודנטית אודות הטרדה מילולית מסוג הצעות בעלות אופי מיני. טרם הסתיים הבירור.
6. תיאור התלונה: סטודנטים התלוננו על סטודנט שמטריד מילולית. המתלוננים סרבו לגלות את פרטי הנילון. התלונה נגנזה.
7. תיאור התלונה: סטודנטית התלוננה שהוטרדה ע"י סטודנט במעונות. התלונה עדיין בברור.
8. תיאור התלונה: סטודנט התלונן כי סטודנטית הטרידה אותו מחוץ לכותלי האוניברסיטה, ובדוא"ל ובטלפון, לאחר שהסתיים קשר רומנטי ביניהם. יצוין כי קיים ספק בדבר סמכות האוניברסיטה מאחר שהאירועים אירעו מחוץ לאוניברסיטה ומבלי שמתקיימים יחסי מרות וכפיפות בין הצדדים. התלונה בוררה וטופלה שלא בפני המשמעת.

ד. 4 תלונות בין עובדי הסגל המינהלי:

1. תיאור התלונה: עובדת מנהלית התלוננה על התנכלות לאחר הגשת תלונה על הטרדה מינית. לא נמצאו ראיות להתנכלות. הוחלט לקבוע כללים ברורים יותר לגבי ההפרדה בין המתלוננת לנילון.
2. תיאור התלונה: התנהגות מטרידה ואמירות מטרידות של מנהל כלפי עובדות (ללא יחסי מרות). האירועים הנטענים אינם עולים כדי הטרדה מינית עפ"י החוק, עם זאת, מדובר באמירות לא נאותות וחסרות טעם המהוות התנהגות שאינה הולמת. העובד זומן לשימוע והוזהר. בעקבות פניה נוספת של אחת המתלוננות העובד הורחק מהאוניברסיטה עד למועד פרישתו הקרב.
3. תיאור התלונה: עובדת מנהלית התלוננה נגד עובד מינהלי אחר על אמירות ואחזת יד. האירועים אינם עולים כדי הטרדה מינית אלא מהווים התנהגות שאינה הולמת. מאחר שהנילון פרש לגמלאות בסמוך לאחר סיום הבירור, הוצא לחופשה על חשבוננו עד למועד יציאתו לגמלאות. נקבע בנוסף כי במידה ותישקל העסקת הנילון בתפקיד באוניברסיטה בעתיד, העסקתו תובא לדיון בפני המעסיק לאור ממצאי הדו"ח.
4. תיאור התלונה: תלונה מכלי שני על התנהגות מטרידה, אמירה ונגיעה בירך. העובדת סירבה להיפגש עם הנציבה וחזרה בה מהתלונה. אין עדות או ראיה התומכת בתלונה. אין בסיס לקבוע כי נעברה עבירה כלשהי.

ה. 3 תלונות נגד ספקים חיצוניים ועובדי קבלן :

1. תיאור התלונה: פנייה בפייסבוק בדבר התנהגות לא נאותה והטרדה על ידי עובדי קבלן בשנת 2014, במעונות. הסטודנט פנה בעניין זה לפני מס' שנים. פנייתו טופלה על ידי הנציבה שכיהנה באותו מועד. כונסו בעלי התפקידים (לרבות אגודת הסטודנטים) וניתנו הנחיות בדבר התנהגות עובדי הקבלן והגברת המודעות למניעת הטרדה מינית.
2. תיאור התלונה: תלונת סטודנטית אודות שני מקרים בהם העירו לה עובדי קבלן (שוניים) על מראה חיצוני. האירועים אינם מהווים הטרדה מינית.
3. תיאור התלונה: תלונת סטודנטית נגד שליח של ספק חיצוני בדבר נגיעה ואמירה לא נאותה. הנילון אינו עובד האוניברסיטה לפיכך האירוע אינו בסמכות האוניברסיטה. התלונה הועברה לטיפול הספק. הספק עדכן כי זימן את העובד לשיחה והעובד הוזוהר.

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 דן קיום יחסים אינטימיים בין מתרגל לסטודנטית). העונש שהוטל על ידי ביה"ד לערעורים: 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 זכאות לתואר והרחקה על תנאי לשנתיים למשך שלוש שנים.
3. פס"ד מנובמבר 2018, בגין הטרדה מינית והתנהגות שאינה הולמת בשנה"ל תשע"ח [טרם פורסם]. האירועים בגינם הועמד המרצה איש הסגל הזוטר לדין: התייחסות המתמקדת במיניות תלמידה, הצעות בעלות אופי מיני והתנהגות שאינה הולמת ביחסיו עם תלמידים. במסגרת ניהול התיק בבית הדין המשמעתי, הגיעו הצדדים להסדר במסגרתו הורשע המרצה בעבירות של הטרדה מינית והתנהגות שאינה הולמת איש סגל אקדמי. נגזר דינו לפסילה מהעסקה באוניברסיטה למשך הסמסטר הראשון בשנה"ל תש"פ, פסילה על תנאי מהעסקה באוניברסיטה או השעיה על תנאי מעבודה, ללא משכורת, לתקופה של 12 חודשים, ככל שיוורשע בעבירת משמעת של הטרדה מינית או התנהגות שאינה הולמת במשך 5 שנים מיום מתן גזר הדין ונזיפה בכתב.

נכון למועד מכתב זה מתנהלים 2 הליכים בבית הדין המשמעתי לחברי הסגל האקדמי.

הרינו להבטיח כי אנו, הנציבות, ויתר הגורמים המעורבים בטיפול עושים כל שביכולתם על מנת לטפל באופן המיטבי בכל תלונה.

נשמח לקבל מכם כל התייחסות או הצעות בנושא.

שיתוף הפעולה, דוגמא אישית מצד כל אחת ואחד, כמו גם מתן אמון במערכת והגשת תלונות במקרים בהם הדבר נדרש, חשובים ביותר על מנת לשמור על קהילה ערכית, מכבדת ובטוחה.

בברכת המשך שנת לימודים פוריה,

פרופ' תמר ברוש לואיזה נרקיס



מטרידים אותך? זה מטריד אותנו!

חוקי המדינה ונהלי האוניברסיטה בחרים בכל הנוגע להטרדה מינית והתנכלות ואיסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות. מטרת הנהלים להבטיח כי אוניברסיטת תל אביב תשמר מקום עבודה וסביבת לימודים מכבדת, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

הטרדה מינית היא אחת מההתנהגויות הבאות המובאות להלן בקצרה (על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998)

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • התייחסות מבה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו לרבות נטייתו המינית. • פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות בהן הפרסום עלול להשפיל או לבזות, ולא ניתנה הסכמה לפרסום. • התייחסות לעיל יכולה להיות בכתב, בעל־פה, במוצג חזותי או שמיעתי כמו מחשב, סלולר וכו'. • התנכלות: • היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה שהוגשה בעניין הטרדה מינית. | <p>הטרדה מינית:</p> <ul style="list-style-type: none"> • סחיטה באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני. • מעשים מבזים. • הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות. • כאשר קיימים יחסי מרות - אין צורך להראות אי הסכמה. • התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות. כאשר קיימים יחסי מרות - אין צורך להראות אי הסכמה. |
|--|--|

כל חברת סגל אשר הובאה לפניו תלונה של תלמיד/ה או של חברת סגל אחר על הפרת ההוראות שלעיל, חייב בהתנתג תהליך הדיווח לדרגים שמעליו. על חברת הסגל במקרה זה לדווח על כך לסמכות שמעליו ו/או לדקאן הפקולטה ו/או לנציבה לקבילות על הטרדה מינית.

אם יש ספק — אין ספק! פנו אלינו. כל פנייה תיבדק ותטופל במהירות, במקצועיות וביסודיות

מי שהטרדו מינית ע"י חברת לימודים, חברת סגל אקדמי בכיר/אקדמי וטו או מנהל מומנים לפנות לנציבת לענייני הטרדה מינית:

פרופ' תמר ברוש **נב' לואיזה נרקיס**

טל' 03-6407875 | דוא"ל: tbrosh@post.tau.ac.il טל' 03-6405479 | דוא"ל: Luiza@tauex.tau.ac.il

החוק להטרדה מינית, ונהלי מניעת הטרדה מינית ונהלי איסור קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות נמצאים באתר האוניברסיטה <https://for-women.tau.ac.il/safe-campus/main>