

25 פברואר, 2018  
י' אדר, תשע"ח

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

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 משמעת; **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.

במקרים מסוימים (עבירות חמורות) כפי שמורה חוק העונשין, נדרשת האוניברסיטה לדווח ליועץ המשפטי לממשלה על המקרה ולקבל הנחיותיו כיצד ואם לפעול.

במהלך שנה"ל התשע"ז בנוסף לטיפול בתלונות, עליהן אפרט בהמשך, נעשו הפעולות כדלקמן:

- הדרכה והסברה- בין היתר, ביצוע שתי הדרכות בשפה הערבית לעובדות הניקיון.
- הופצו פסקי הדין של בית הדין המשמעתי לכל קהילת האוניברסיטה בדוא"ל.
- נתלו כרזות ברחבי הקמפוס (ראו דוגמת כרזה בהמשך).
- הורחב הצוות המטפל בנושא ההטרדות המיניות.

כחלק מהאמצעים שנוקטת האוניברסיטה תוכנס בקרוב לשימוש גם לומדה ממוחשבת ללמידה והכרת הנושא ולהגברת המודעות.

בנוסף, בשנה האחרונה בוצעו שינויים משמעותיים בנוהל למניעת הטרדה מינית ובתקנון המשמעת של הסגל האקדמי (שחל במקרה בו הנילון/ה נמנה עם הסגל האקדמי). 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 בצעדים של נזיפה, אזהרה והפנייה לקבלת הדרכה. עבירות ברף הנמוך הינן למשל אמירות לא נאותות

(תלוי כמובן נסיבות המקרה). ההחלטה האם המעשים הינם ברף הנמוך של העבירות מתקבלת לאחר שקילות 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 המורשע כך שלבית הדין סמכות לפרסם את שמו, לאחר התייעצות עם המתלונן/ת.

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 (מי שנגדו 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 חבר סגל האקדמי; לסמנכ"ל למשאבי אנוש, במקרה בו הנילון/ה הינו עובד מנהלי; למזכירה אקדמית במקרה בו הנילון/ה הינו סטודנט. 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 לדין, אזי הנילון יועמד 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 שהורשע.

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](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 נהלים למניעת הטרדה מינית** :

<https://harassment-prevention.tau.ac.il/safe-campus/main>

### תמצית תלונות שטופלו על ידי הנציבות בשנה האקדמית תשע"ז:

בשנת הלימודים התשע"ז התקבלו 36 פניות כאשר 19 מתוכן טופלו כתלונות של הטרדה מינית, כדלקמן:

#### א. 10 תלונות של סטודנטיות/סטודנטים/אחרים נגד מרצים:

**1-2. תיאור התלונה:** שתי תלונות נגד אותו מרצה: 1. על כך שהמרצה מעיר הערות גזעניות וסקסיטיות בסמינר. 2. תלונה אנונימית בדבר התנהגות לא מכבדת בהקשר מיני באתר היכרויות בעת שהותו בשבתון. בבירור שערכה הנציבה לא נמצאו ראיות לביצוע הטרדה מינית בתלונה הראשונה ובתלונה השנייה, לאור העדר שיתוף הפעולה של הפונות האנונימיות לא ניתן היה להתקדם בבירור התלונה מעבר לבירור שנעשה. לפיכך הוחלט לדחות את התלונות.

**3. תיאור התלונה:** סטודנטיות התלוננו על התנהגות הכוללת, בין היתר, התבטאויות בעלות אופי מיני ונגיעה בירכי סטודנטיות בעת תרגול גופני בקורס וזאת ללא שהמרצה ביקש רשות לגעת בהן תחילה. לאחר בירור הנציבה הוחלט לזמן את המרצה לשימוע בפני הרקטור. הרקטור התרשם כי המרצה נוטל אחריות על מעשיו והתנהגותו, מבין משמעותם וכי התנהגותו לא נבעה מתוך כוונה מינית (ובפרט הנגיעה בירכי הסטודנטיות נעשתה לצורך הדגמה במסגרת הלימודים בקורס). המרצה ננזף, הוזהר מפני הישנות התנהגות זו והופנה להדרכה בפני הנציבה.

**4. תיאור התלונה:** סטודנט לתואר שלישי התלונן על הטרדה מינית והתנכלות על ידי המנחה שלו לדוקטורט. לאחר בירור שערכה הנציבה הוחלט להעמיד לדין את הנילון בעבירות של התנהגות שאינה הולמת וזאת לאור נסיבותיו של המקרה.

**5-6. תיאור התלונות:** שתי תלונות נגד אותו מרצה: 1. מייל אנונימי לגבי יחסים אינטימיים בין מנחה לדוקטורנטית, נגיעה בסטודנטית אחרת בניגוד לרצונה ועזיבת לימודים של דוקטורנטית נוספת עקב הצעות בעלות אופי מיני. 2. תלונת סטודנטית אודות הצעה לכאורה בעלת אופי מיני של המרצה כלפיה ובנוסף אמירה של מרצה אחר בעלת אופי מיני. לאחר הברור שערכה הנציבה הוחלט: לדחות את התלונה הראשונה (פנייה אנונימית) לאור העדר ראיות והעדר שיתוף פעולה מצד הסטודנטיות ששמן הוזכר בפנייה וכן לדחות את התלונה השנייה כנגד הנילון והנילון הנוסף, בשל העובדה שזו אינה עולה כדי הטרדה מינית וגם נוכח העדר ראיות תומכות.

**7. תיאור התלונה:** פנייה מצד עמותה בטענה כי פנו אליהן סטודנטיות הטוענות שמרצה הטריד אותן מינית בדיבור לא נאות בעל אופי מיני, מגע בעל אופי מיני כגון נשיקה, שיח אודות מיניות בשיעורים ובנוסף לאור שמועות אודות התנהלות המרצה במוסדות אחרים בהם עובד. יצוין כי הפונות לא הסכימו להעביר את פרטי הנפגעות. לאחר בירור הנציבה הוחלט לדחות את התלונה לאור העדר בסיס ראיתי.

**8-9. תיאור התלונות:** שתי תלונות אודות אותו מרצה: 1. סטודנטית טוענת להטרדה מינית על ידי חבר סגל אקדמי באמצעים אלקטרוניים. 2. סטודנטית טוענת להתבטאויות בעלות אופי מיני בשיעורים. לאחר בירור הנציבה הוחלט על דחיית התלונה הראשונה לאור העדר ראיות לביצוע הטרדה. באשר לתלונה השנייה הסבריו של המרצה התקבלו על ידי הנציבה, לפיכך לא נמצא כי נעברה עבירה של הטרדה מינית. יחד עם זאת הובהר למרצה אודות דרישת האוניברסיטה ממרצה להשתמש בשפה נאותה ומכובדת ולהקפיד על כך.

**10. תיאור התלונה:** פנייה עיתונאית בדבר התבטאויות לא הולמות בעלות קונוטציה מינית של מרצה. לאחר הבירור שערכה הנציבה הוחלט שלא נעברה עבירה של הטרדה מינית. המרצה זומן לשיחה עם דקאן הפקולטה והוזהר מפני הישנות התנהגות שאינה הולמת איש סגל אקדמי כפי שעולה מחוות דעת ההוראה.

ב. תלונה אחת של סטודנטית נגד מתרגל (מקרה שגזר דינו והחלטה בערעור מפורסמים באתר האוניברסיטה לשנת 2017):

תיאור התלונה: סטודנטית התלוננה נגד המתרגל שלה בגין ניצול יחסי מרות (קשר אינטימי והטרדה מינית). המתרגל הועמד לדין בגין עבירות משמעת על עצם קיומה של מערכת יחסים בין מתרגל לסטודנטית (הפרת ההוראות בדבר איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות והתנהגות שאינה הולמת). האוניברסיטה והמתרגל הגיעו להסדר טיעון. בית הדין התערב בהסדר הטיעון בין הצדדים כך שגזר עונש חמור יותר. המתרגל ערער על החלטת בית הדין. בית הדין לערעורים קיבל את הערעור כך שהעונש שהוטל על המתרגל הועמד על נזיפה והרחקה מתרגול/הוראה לתקופה של סמסטר אחד בשנת הלימודים התשע"ח.

ג. 4 תלונות בין סטודנטים:

1. תיאור התלונה: פניית גורם מנהלי אודות תקיפה מינית של סטודנטיות זרות על ידי סטודנט זר במעונות. הסטודנט הועבר ללון במקום אחר. אחת מהסטודנטיות סירבה להיפגש עם הנציבה. הסטודנטית השנייה דרשה שהמשך הברור ייעשה רק לאחר עזיבתה את הארץ. הומלץ לסטודנטיות להגיש תלונה במשטרה. לכתחילה נגזרה התלונה על ידי הח"מ בשל העדר ראיות. לאחר התייעצות ובחינה חוזרת הוחלט לפתוח מחדש את בירור התלונה. הנושא עדין בבירור.

2. תיאור התלונה: תלונה של סטודנטית וסטודנט כנגד סטודנט אחר בטענה שנגע באיבריהם המוצנעים ללא הסכמה. לאחר בירור הנציבה הוחלט להעמיד את הסטודנט לדין בגין הטרדה מינית (מסוג מעשה מגונה) והתנהגות שאינה הולמת. במסגרת ניהול התיק בבית הדין למשמעת, הגיעו הצדדים להסדר, במסגרתו הורשע התלמיד בעבירות של הטרדה מינית והתנהגות שאינה הולמת מעמד של תלמיד. דינו נגזר לשני סמסטרים הרחקה בפועל מהאוניברסיטה, דחיית קבלת הזכאות לתואר בשישה חודשים והרחקה על תנאי של שנתיים למשך שלוש שנים.

3. תיאור התלונה: סטודנטית התלוננה על אונס מצד סטודנט במעונות. נערך בירור ראשוני עם המתלוננת, הנילוך ועדים נוספים באשר לפרטי האירוע הנטען. ניתן מיד סעד זמני לצורך הפרדה בין השניים, סעד זה עודכן לאחרונה לאור בקשת המתלוננת. לאור חומרת האירוע נמסר מיד דיווח ליועץ המשפטי לממשלה כמחויב על פי חוק. בהתאם להודעת המשנה לפרקליט המדינה לעניינים פליליים הוקפאו הליכי המשמעת/הבירור באוניברסיטה, נוכח קיומה של חקירה משטרתית שעדיין מתנהלת וטרם התקבלה החלטה לגביה.

4. תיאור התלונה: אוננות בספרייה על ידי סטודנט. סטודנטית שראתה את האירוע התלוננה במשטרה. המשטרה הנחתה את האוניברסיטה להימנע מלברר את האירוע לאור החקירה המשטרתית עד להודעה אחרת.

ד. 3 תלונות בין עובדי הסגל המינהלי:

1. תיאור התלונה: עובדת קבלן התלוננה כי עובד מנהלי ניסה לנשק ולחבק אותה, שלח לה תמונות, הודעות קוליות, הודעות טקסט והתקשר אליה מעבר לשעות העבודה. הנציבה מצאה שהתנהגות העובד מהווה הטרדה מינית אך לגבי הטענה כי העובד ניסה לחבק ולנשק את המתלוננת לא ניתן היה להכריע לאור ראיות סותרות. לפיכך הוחלט שמאחר ומדובר בהטרדה מילולית (לא מאיימת ולא פוגענית אך לא הולמת ביחסי עבודה), ביחסי מרות "חלשים", ולאור נסיבות המקרה, העבירות שנעברו הן ברף הנמוך של עבירות ההטרדה המינית. העובד זומן לשימוע בפני סמנכ"ל משאבי אנוש, שבעקבותיו הוזהר מפני הישנות התנהגותו והופנה בנוסף להדרכה בפני הנציבה.

**2. תיאור התלונה:** עובד קבלן התלונן על הטרדה מינית שבוצעה כלפי עובדת קבלן ע"י עובד מנהלי, באופן של הצעות בעלות גוון מיני שהביאו את העובדת לעזוב את עבודתה באוניברסיטה. המתלונן חזר בו מתלונתו. לאחר בירור הנציבה נמצא שיחסי עבודה לא תקינים בין הגורמים השונים בפקולטה הובילה את המתלונן לטפול אשמה על הנילון. לא נמצא בסיס לתלונה בגין הטרדה מינית.

**3. תיאור התלונה:** תלונה אנונימית בה נטען כי עובד מנהלי התנכל לעובדת קבלן לאחר שראתה אותו בקרבה אינטימית עם עובדת קבלן אחרת. הנפגעת (עובדת הקבלן) סירבה לשוחח עם הנציבה. לאחר בירור הנציבה, הוחלט לדחות את התלונה לאור המסקנה שיחסי עבודה לא תקינים בין הגורמים השונים בפקולטה הביאו להגשת התלונה האנונימית.

ה. תלונה אחת של סגל מנהלי נגד סטודנט:

**תיאור התלונה:** עובדת מנהלית התלוננה כי סטודנט הכניס את ידיו למכנסיו בפניה. הסברו של הסטודנט, שהדבר נעשה בהיסח דעת על מנת לסדר את בגדיו התחתונים, התקבל והוחלט שאין מדובר בהטרדה מינית.

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



נציבות לענייני הטרדה מינית אוניברסיטת תל אביב



# מטרידים אותך? זה מטריד אותנו!

חוקי המדינה ונהולי האוניברסיטה ברורים בכל הנוגע להטרדה מינית והתנכלות ואיסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות. מטרת הנהלים להבטיח כי אוניברסיטת תל אביב תשמש 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)

- התייחסות מבוזה 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'.
- הטרדה מינית: היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה שהוגשה בעניין הטרדה מינית.
- הטרדה מינית: סחיטה באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני. מעשים מגונים.
- 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 בהתנת 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 שהורדו מינית ע"י חברה/לימודים, חברת סגל/אקדמי בכיר/אקדמי וטר או מנהל מוזמנים לפנות לנציבות לענייני הטרדה מינית: פרופ' תמר ברוש | דוא"ל: tbrosh@post.tau.ac.il | טל: 03-6407875 | נב' לואיזה נרקיס | דוא"ל: luiza@tauex.tau.ac.il | טל: 03-6405479

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