

קיץ 2019

מניעת הטרדה מינית וקידום תרבות מכבדת בטכניון – דו"ח לשנת 2018

תכני הדוח מותאמים למתבקש על-ידי רשויות המדינה ונוספו להם מידע וסיכומים שמקובלים בדו"ח המוגש לנשיא הטכניון

תוכן העניינים

1	1. כללי – מטרות, נציבות, רכזות והכשרתן
	2. פעילות מניעה – הדרכה, הסברה ועוד
2	2.1 הפצת מידע, הדרכה והסברה לכלל הקהלים בטכניון
4	2.2 הדרכה והסברה לקהלים ספציפיים: סגל אקדמי, סטודנטים, סגל מינהלי ועוד
6	2.3 פעולות מיוחדות
8	3. פניות ותלונות על הטרדה מינית – אפיון וטיפול
13	4. דברים לסיום: תפקיד הנציבה ותנאים למימוש

1. כללי – מטרות, נציבות, רכזות והכשרתן

הטכניון – מכון טכנולוגי לישראל – שואף לטפח ולהטמיע ערכים של כבוד האדם ושוויון בין המינים. לשם כך, מקיים הטכניון פעילויות שיעודן ליצור **סביבת לימודים ועבודה שיש בה תרבות המכבדת כל אדם, שאין בה הטרדה מינית או התנכלות הקשורה בה**. בהתאם לכך, נוסח תקנון ייחודי ומונו נציבות ורכזות, אשר בפניהן מוצבות שתי מטרות: לקדם תרבות ארגונית מכבדת ולמנוע הטרדות מיניות.

לפתיחת הדו"ח השנתי יוצגו נתונים על **נשים וגברים בטכניון**: בשנה המדווחת בזאת למדו בטכניון כ- **13,500 סטודנטיות וסטודנטים**; אחוז הנשים ביניהם הגיע ל-**40%**, שיא של כל הזמנים, שהוא תוצאה של מאמץ מכון מצד ההנהלה להגדיל את מספר הנשים, הבחורות ללמוד מדעים והנדסה בטכניון. בין ה**לומדים לתואר שלישי** אחוז הנשים גבוה עוד יותר והגיע בשנה הנסקרת ל-**43%**. אולם, בין **540 חברי הסגל האקדמי רק 16.6% נשים**, עם שונות בין דרגות אקדמיות: כ-**20%** בדרגות מרצה בכיר ופרופסור חבר ורק כ-**10%** בין פרופסורים מן המניין.

האחריות למניעת הטרדה מינית בטכניון והכשרתן

נציבה מרכזת – פרופ' אמריטה נעמי כרמון

נציבה - גב' ליאת רטר, עובדת מינהל בכירה

נציבה בפקולטה לרפואה – פרופ' לאה בנטור

רכז ורכזות למניעת הטרדה מינית:

אגודת הסטודנטים - גב' מלכה רוזנפלד ומר נמרוד הרני

סגל מנהלי - גב' ענבר דה חודה

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

רכזת הסברה והדרכה – אמיליה הררי

סה"כ 3 נציבות ו-9 רכזות עסקו בשנה המדווחת בקידום תרבות מכבדת ובמניעת הטרדה מינית בטכניון.

הנציבה המרכזת מכהנת בתפקידה זו השנה העשירית. בנוסף להכשרה הבסיסית, היא עברה השתלמויות אחדות והשתתפה כשומעת וכמרצה בימי עיון רלבנטיים לתחום. גם הנציבה מן הסקטור המינהלי, הנושאת בתפקיד מאז 2016, עברה מספר השתלמויות מעבר לשעות הנדרשות בתוקף החוק. הנציבה לרפואה מונתה בשנה האחרונה ועברה את ההשתלמות בת 18 שעות במסגרת מרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בחיפה ובצפון.

כול הרכזות עברו, בסמוך למינויין, השתלמות בהיקף של 18 שעות, רובן במרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בחיפה ובצפון. ההשתלמות כוללת היכרות עם החוק והתקנות, סוגיות גבולתיה של ההטרדה המינית ודרכים לביור תלונה.

בנוסף לכך, אחת לשנה מתקיימת השתלמות פנים-טכניונית של כל העוסקות והעוסקים בנושא. השנה השתתפו בהשתלמות זו עורכות הדין יפעת בלפר ורותם אלוני.

2. פעילות מניעה – הדרכה, הסברה ועוד

2.1 הפצת מידע, הדרכה והסברה לכלל הקהלים בטכניון

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

זו השנה החמישית, שבצד המטרה של מניעת הטרדות מיניות, מקודמת בטכניון על-ידי הנציבות המטרה של קידום תרבות ארגונית מכבדת, היינו: תרבות דיבור והתנהגות במקום העבודה שפונה בצורה שוויונית לנשים וגברים, שנקייה מביטויים, התבדחויות והתנהגויות סקסיסטיות. המשמעות היא שבטכניון אנו מקפידים על הימנעות ממעשים ודיבורים שאינם מכבדים, גם אם אינם עולים לכדי הטרדה מינית לפי החוק.

כמעט כל אחת מפעולות ההסברה וההדרכה הרבות, הנערכות בטכניון (ר' להלן), נפתחה בשיחה בנושא תרבות מכבדת, תוך הבאת דוגמאות מחיי האקדמיה בעולם ובארץ, כולל אירועים בטכניון. כאשר הוגשו תלונות אחדות על התנהגות בלתי מכבדת מצידו של חבר סגל, אף שכל אחת מהן בנפרד לא הוגדרה כהטרדה מינית, ההצטברות גרמה להגדרתן כ"יצירת סביבה מטרידה" והובילה לעונש בצורת הרחקתו של פרופסור בכיר מתפקידי ניהול בטכניון.

2.1.2 התקנון והפצתו

תקנון הטכניון למניעת הטרדות מיניות נכתב לראשונה סמוך לחקיקתו של חוק המדינה בנושא זה (1998), והיה כנראה ראשון מסוגו במוסדות האקדמיים בארץ. התקנון מגדיר את אחריותם של הנשיא ובעלי תפקידים אחרים בטכניון לנושא מניעתן של הטרדות מיניות, קובע את תחומי האחריות והסמכות של הנציבות והרכזות, את החובה לערוך פעולות הסברה והדרכה, את הדרכים להגשת דיווח או תלונה, בירורן של אלה וזכויות הצדדים במהלך הבירור, תוך דגש על שמירה על סודיות וחסיון, זולת מקרים שבהם פרסום שם הנילון נקבע כחלק מעונשו. התקנון נועד להוסיף על החוק הרלבנטי והתקנות למעסיק ולא לגרוע מהם.

התקנון הינו מסמך משפטי כבד. על מנת להקל על אנשי טכניון הרוצים להכירו, יצרנו תקציר בלשון עברית נגישה לקורא שאינו משפטן; התקציר כולל גם רשימה מעודכנת של הנציבות והרכזות ודרכי הקשר אליהן. תקציר זה **תורגם לערבית ולאנגלית**.

באתר הטכניון קיים דף ייעודי לנושא מניעת הטרדות מיניות. בדף מופיעים קישורים לתקנון המלא ולתקציריו, כמו גם לחוק, לתקנות הרלבטיות ואף לנוהל הטכניוני (אושר על ידי סנאט הטכניון ב-2010) בדבר איסור יחסים אינטימיים בין בעלי קשרי סמכות וכפיפות בטכניון. בדף זה רשימה מעודכנת של הנציבות והרכזות ודרכי הקשר אליהן. אל דף ייעודי זה מגיעים באמצעות קישור מהיר מדף הבית של הטכניון; **קישורים אליו קיימים גם בכ-20 אתרים טכניוניים נוספים**, 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 למו"פ, ארגון עובדים מינהליים, ארגון מהנדסים ומדעי החברה ועוד. בדרך זו, בכל פעם שדרוש עדכון, למשל כשמתחלפת אחת הרכזות, התיקון נעשה רק בדף הייעודי, שאליו מתחברים מכל אתרי הטכניון.

2.1.3 פוסטרים בארבע שפות

פוסטרים מעוצבים, המזמינים את כל באי הטכניון להתייעץ ו/או להתלונן בענייני הטרדה מינית, כולל שמות ודרכי קשר לנציבות וקישור לדף אינטרנטי עם מידע רב בנושא, נתלו בכל אחד מעשרות הבניינים שבהם פועל הטכניון. פעמיים בשנה בודקים זמינות, ובמידת הצורך, מחדשים תלייתם של שני פוסטרים בכל בניין, אחד בשפה העברית שתולה במקום שבו רבה במיוחד תנועתם של סטודנטים, ופוסטר שני בשפות ערבית, רוסית ואנגלית, התולה סמוך לחדרו של האחראי לבניין, מקום התאספות של עובדי/ות ניקיון ועובדי/ות קבלן אחרים.

2.1.4 לומדה ממוחשבת

התקבלה החלטה שעל כול באי הטכניון, סטודנטים, מרצים ועובדים, תוטל החובה ללמוד באמצעות לומדה ממוחשבת (50-30 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 "פילת"), שכוללת שלוש גרסאות, אחת לסטודנטים, אחת למרצים ואחת לעובדים. הלומדים נחשפים באמצעותה להגדרות של הטרדה מינית, לזכויותיהם וחובותיהם בהתאם לחוק המדינה ולתקנון הטכניוני; הלומדה מציגה מגוון תרחישים, מותאמים לקהל היעד, ומתרגלת את הלומד לזהות האם מדובר בהטרדה מינית. קליטת הלומדה חייבה **תהליכים ממושכים של התאמה** ושל התגברות על הרבה בעיות טכניות, חלקן בתוכנה וחלקן במערכות הקולטות בטכניון.

בשנה הנסקרת עברו את הלומדה הממוחשבת למניעת הטרדות מיניות כל עובדי מוסד הטכניון למחקר ופיתוח (חדשים וותיקים) וכל העובדים החדשים בטכניון. אגף משאבי אנוש מפקח על תהליכים אלה. נוסף לכך, הלומדה הועברה לקהלים נבחרים בשתי פקולטות – הפקולטה להנדסת ביוטכנולוגיה ומזון והפקולטה להנדסה כימית, עדיין בבחינת פיילוט לפני הטלת חובה על כל בית הטכניון. בפקולטות ניהלו את הפיילוט ראשי המינהל. התגלו ותוקנו תקלות, בעיקר מבחינת התאמה לסוגי מחשבים שונים ומבחינתה של המערכת הממוחשבת המדווחת על הלומדים.

2.2 הדרכה והסברה לקבוצות מיוחדות: סגל אקדמי, סגל מינהלי, סטודנטים ועוד

2.2.1 מפגשי הדרכה עם כלל חברי הסגל האקדמי במסגרת מועצות פקולטות

הטכניון מורכב מפקולטות. הדיקן וחברי הסגל בכול פקולטה מקיימים (בערך אחת לחודש) מפגש של "מועצת הפקולטה", שבו הם דנים בעניינים אקדמיים ומינהליים. חברי הסגל מחוייבים 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. מכיוון שבחלק מן הפקולטות התקשו למצוא שעה פנוייה בסדר היום העמוס של מועצת הפקולטה, התהליך נמשך שנים אחדות.

בשנה שעברה הושלם הסבב, היינו: שיחת הדרכה והסברה בת שעה נערכה בכול הפקולטות שבטכניון. לפי בקשת פקולטות אחדות, כאלה שביקרנו בן לפני שנים אחדות, ובינתיים גייסו מספר ניכר של חברי סגל חדשים, נערך בשנה האחרונה מפגש נוסף. החלק הראשון בכל מפגש כזה עוסק במהותה והטמעתה של תרבות ארגונית מכבדת (ר' לעיל), החלק המרכזי במניעתה של הטרדה מינית על-פי החוק הישראלי ופסיקות של בתי המשפט, בעיקר כאלה שנוגעות לאירועים באוניברסיטאות, והחלק האחרון הינו קטע עירני (בדרך כלל) של שאלות ותשובות.

2.2.2 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.

2.2.3 דיוור אישי שנתי לכלל חברי הסגל האקדמי

בראשיתה של כול שנה אקדמית נשלח לכל 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. המכתב מועבר לכולם על-ידי נשיא הטכניון (או המשנה הבכיר שלו), בצירוף לשורות אחדות בדבר תמיכת המוסד בפעילות המדווחת במכתב בנציבה.

2.2.4 הודעה לכל סטודנט/ית חדש/ה בטכניון

כל סטודנט חדש מקבל ערכה עשירה במידע על הטכניון, לרבות קיומו ותפקידיו של מוסד הנציבה למניעת הטרדה מינית. נכללים גם הפנייה לאתר הטכניון למניעת הטרדה מינית, שבו מצויים החוק והתקנות, והתקנות למעסיק ולמוסדות להשכלה גבוהה, התקנון הטכניוני ותקצירו (בשפות אחדות) ופרטי הקשר עם הנציבות והרכזות בקמפוסים השונים.

2.2.5 סדרת מפגשי הסברה עם תלמידי המכינות בטכניון

רוב תלמידי המכינות, כ-350 סטודנטיות וסטודנטים, השתתפו השנה בשלושה מפגשי הסברה בנושאי תרבות מכבדת ומניעת הטרדה מינית.

2.2.6 פעילות יזומה על-ידי אס"ט – אגודת הסטודנטים בטכניון

בהנהגתו של סגן יושב הראש של האגודה נמרוד הרני, אס"ט עסקה באופן שוטף בהסברה למניעת הטרדות מיניות, וגם בשוויון מגדרי ובעידוד סובלנות לאנשי הקהילה הלב"טבית בטכניון. הופעל פרויקט הסברה במסיבות ואירועים (Party with Respect), הופצה ערכת הסברה לנושאי אלימות מגדרית ומינית ועוד. לאחר תום כהונתו של נמרוד וסיום לימודיו בטכניון ירדה רמת הפעילות בנושא באס"ט. ניתנו הבטחות לחידוש התנופה בשנה הבאה.

2.2.7 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. השנה נערכו 5 מפגשים כאלה, 4 במוסד הטכניון למחקר ופיתוח (סך הכל 106 משתתפים) ו-1 בטכניון (97 עובדים חדשים). כל אלה בנוסף לאמור לעיל, בדבר החובה של כול עובדי המינהל החדשים לקבל ציון "עובר" בלומדה הממוחשבת למניעת הטרדה.

2.2.8 פעילות מיוחדת בפקולטה לרפואה

הנציבה החדשה בפקולטה הפעילה מספר פעילויות לחיזוק המודעות לנושא ולטיפול בו בטכניון, כולל: הרצאת הנציבה ביום הכוון בתחילת השנה לכלל הסטודנטים; הפצת סרטונים המדגימים הטרדה מינית ומניעתה לחברי הפקולטה ולסטודנטים, יחד עם שם הנציבה ודרכי התקשורת אליה.

2.2.9 מפגש הסברה מיוחד למאמני הספורט בטכניון

בעקבות תלונה של סטודנטית על מאמן ספורט, שהתבררה כעניין של תיאום ציפיות בין מאמן ותיק לסטודנטית חדשה, הוחלט שדרושה הסברה ממוקדת לקבוצה זו, שרבים בה עולים ותיקים ויותר חדשים מבריה"מ לשעבר. נערך מפגש מיוחד, שהותאם למאמנים, בשיתוף עם האחראי להם במרכז הספורט של הסטודנטים.

2.2.10 פרסום במידעון אגף משאבי אנוש

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

2.2.11 "זכותון" לעובדי קבלן בטכניון בשלוש שפות

בטכניון מועסקים כ-300 "עובדי קבלן", מהם כ-70 עובדי שמירה ו-230 עובדי ניקיון. פנקס כיס 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 עו"ד אריה אביטן ("במעגלי צדק") ומשרד אריאב. הפנקס הוצא לאור בשפות עברית, ערבית ורוסית.

2.3.1 סיעור מוחות בנושא קמפוס בטוח בטכניון

במרץ שנה זו נערך בטכניון מפגש שהוגדר כ" סיעור מוחות בנושא קמפוס בטוח בטכניון", בהשתתפות סטודנטים, הנציבות, דיקן הסטודנטים ודיקנית לימודי הסמכה (תואר ראשון), ראשות מרכז הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית ועוד. לפתיחת הדיון הועלתה סוגית מיעוט פניות לנציבות למניעת הטרדה מינית בטכניון (33 בשנה האחרונה); אומנם, יחסית לאוניברסיטאות אחרות בארץ ויחסית לגודלו, הטכניון קיבל הכי הרבה פניות, אך זהו מספר זעום יחסית ל-400-600, המהוות צפי על-פי ממצאים מסקרים רחבים של התאחדות הסטודנטים הארצית, אשר העלו כי 3-4% מן הסטודנטים (בשנות סקר שונות) העידו על עצמם שעברו הטרדה מינית מסוג כלשהו באוניברסיטה. ככל הנראה, סיבות חשובות למיעוט הפניות הינן חוסר ידע ואי אמון במערכת המטפלת.

הנציבה המרכזת העלתה לדיון הצעה להעביר חלק חשוב מן הפעילות ליצירת קמפוס בטוח ליד הסטודנטיות והסטודנטים בטכניון, כדרך להעברה הדדית של ידע וליצירת אמון הדדי בין המערכת המטפלת לסטודנטים. בהשראת הדוגמה של PLEASURE at MIT - a student-led effort to promote healthy relationships and eliminate sexual violence וסטודנטים (דגש על מעורבות רבה של גברים במיזם), אשר לאחר ההכשרה יישאו בתואר "נאמני קמפוס בטוח" (או שם אחר שיוחלט עליו), והם יעבירו סדנאות ו/או יזמנו "שולחנות עגולים" לעמיתיהם הסטודנטים בנושאים שייקבעו, כולל תרבות מכבדת, מניעת הטרדה ויחסים בהסכמה. ב-MIT כל מפגש סטודנטים כזה נמשך כשעה, ותמיד מלווה בכיבוד משמעותי או בארוחה של ממש.

המשתתפים בדיון בטאו התלהבות ותמיכה עקרונית בהצעה, העלו הצעות לקידומה, אך גם ספקות לגבי אפשרות הביצוע. דבריו של סגן יו"ר אגודת הסטודנטים, שהשתתף במפגש, משקפים את הקושי העיקרי שזוהה. הוא אמר שהביצוע יהיה חייב להתחשב במאפייני הסטודנט המצוי בטכניון; "הסטודנט הטכניוני 'לחוצ' כל הזמן, חבל לה/לו על כל רגע שאינו מנוצל ללימודים או לעבודה או לשינה..." לכן, באגודת הסטודנטים מתקשים למשוך סטודנטים לפעילויות; לפעמים מביאים אמן ידוע, כשהכניסה לאולם חינם, ובכל זאת לא מגיעים סטודנטים. המסקנה איננה לוותר, אלא לדעת שחייבים לתגמל את הסטודנטים; כדי להבטיח ביצוע, יש להבטיח תגמול אקדמי או תגמול חומרי.

פעולות קונקרטיות אחדות היו פועל יוצא מן ההצעות שהועלו באותו יום, כולל: פוסט באתר אגודת הסטודנטים שסיפר לקוראות ולקוראים על המפגש וקרא להצטרף לפעילות (תוך יומיים קראו אותו 5,000 סטודנטיות וסטודנטים, אך התקבלו תגובות מעטות מאד); סקר של אגודת הסטודנטים בענייני קמפוס בטוח בטכניון; בירורים בעניין "צדק מאחה", כדרך להתמודד עם תלונות חמורות בטכניון; צירוף דוברי ערבית לצוות הרכזות והרכזים בטכניון (רכז ורכזת אותרו ויצטרפו לצוות בשנה הבאה).

הפעלה מלאה של תכנית קמפוס בטוח מחייבת **משאבים**, כולל השקעה בעריכת סדנאות לסטודנטים מתנדבים וארגון "שולחנות עגולים" לקבוצות סטודנטים (לפי פילוח סביר, כי אין טעם להושיב לשולחן דיון אחד דתיים שומרי נגיעה עם צרכני טינדר, כשכל הגוונים נמצאים בין הסטודנטים שלנו); דרוש אדם – כנראה 'פרי לנסר' מתאים שיימצא מחוץ לטכניון – שיקבל על עצמו את המשימה. זיהינו אדם שנראה מתאים, אך המשאבים עדיין לא נמצאו. ההצעות נוספות שעלו במפגש סיעור המוחות עדיין נדונות בפורומים טכניוניים ויש תקווה שחלקן יזכה לקידום.

2.3.2 דיון מקצועי בסוגיות עקרוניות בתפקיד הנציבה במוסד אקדמי

הנציבה המרכזת יזמה בנובמבר 2018 מפגש של מוזמנות לדיון בסוגיות, הכרוכות בתפקיד הנציבה בעידן של נורמות משתנות. זאת, לנוכח שינויים שמוצאים ביטוי בפסיקות בתי דין ובהלכי רוח, בציבור בכללו ובציבור הסטודנטים בפרט, תוך התייחסות לקמפיין #MeToo בעולם ובישראל (כולל מאמרה של פרופ' אווה אילוז ב"הארץ" מיום 24.10.2018). צויינה גם כניסתם של גופים ממלכתיים אחדים לתחום ההטרדות המיניות, אחד בכנסת, אחד בממשלה ואחד במל"ג, שכולם שמים לב במיוחד לטיפול המוסדות האקדמיים בהטרדות מיניות. על רקע זה, הוגדרו שתי מטרות לדיון: האחת - לסייע באופן פרקטי לנציבות להתמודד עם סוגיות חדשות או לבחון מחדש סוגיות ישנות; השנייה - למלא את התפקיד הקלאסי של אוניברסיטה - יצירה והפצת ידע.

השתתפו במפגש נציבות הטכניון, עורכות הדין היועצות לנו בקביעות, עו"ד ועו"ס שני אלוני, מנהלת מרכז הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית בחיפה ובצפון, ופרופסור למשפטים נויה רימלט, מומחית לנושאי מגדר. נזכיר אחדות מן הסוגיות העקרוניות שעלו לדיון:

- האם מוסד אקדמי, שממנו יוצאים בכל שנה אלפי צעירות וצעירים ומתחילים את חייהם הבוגרים במקומות עבודה ובחברה בכללה, אמור להסתפק – בהקשר של מניעת הטרדות מיניות - במילוי מצוות החוק והתקנות, או שיש לו תפקידים מעבר לכך? התפיסה של הנציבות בטכניון, שזכתה לתמיכה חמה ממשתתפות הדין, היא שהמוסד- והנציבות בתוכו - אמון לא רק על קיום קפדני של החוק והתקנות, אלא יש לנו אחריות גם כלפי קידום 'רוח החוק', אשר נוסד בכדי למנוע פגיעה בחירותם של אנשים, כבודם ופרטיותם ובשוויון בין המינים.

- את מי מייצגת הנציבה? האומנם את המוסד האקדמי, כפי שגרסה אחת המשתתפות? עמדת נציבות הטכניון היא: אנו מחוייבות לכללי התפקיד בלבד; מחוייבות לאמת ולצדק, לחוק, לתקנות, ולנורמות המיוחדות לתפקיד. בעת בירור תלונה וכתובת המלצות איננו מייצגות את המוסד והאינטרסים שלו אלא נאמנות לדרישות התפקיד. רק באירועים של יחסי חוץ (ועדות כנסת וכיו"ב), אנחנו מופיעות כנציגות של המוסד.

- באילו מקרים אמורה הנציבה לטפל? האומנם, כפי שטענו שתיים מן המשתתפות, "הנציבות אינן עובדות סוציאליות", ולכן, אינן חייבות להאזין ולהגיב לכל מי שמגיע לפתחן אלא לקבל ולברר רק את הנוגע למי שמוכנה/מוכן להגיש תלונה? האם עלינו לטפל גם במי שתובעת – כתנאי להשמעת הסיפור שלה – שתובטח לה סודיות (שהדברים יישארו בינה לבין הנציבה) עד כדי הימנעות מטיפול/בירור הפנייה? עמדתנו בסוגיה זו, עמדה שזכתה לגיבוי ממשתתפות אחרות, ברורה: האינטרס הציבורי מחייב התייחסות לכל פנייה, כולל מי שפנה/פנתה רק לשוחח ולהתייעץ ביחס למה שקרה ולא בכדי להתלונן. למי שנדבר איתה/ו (או לאדם אחר שיתקשר בשמה/ו) נסביר את הזכויות החוקיות של מתלונן/נת, ונרחיב בעניין היתרונות של טיפול פתוח בתלונה; נסביר שאם הפונה מגבילה את הנציבה בכל מיני דרכים (אם מבקש/ת שהתלונה לא תבורר, מבקש/ת חיסיון לשם המתלונן/נת), אזי יהיו מוגבלים הטיפול בתלונה האפשרות למנוע הישנות המעשים והיכולת להעניש את הפוגע/ת, אם יתברר שפגע/ה. נסביר היטב, אך לא נפעיל לחץ על המתלונן/נת להתמודד באופן גלוי, כתנאי להתייחסותנו לפנייה. בטכניון מקובלת בעשור האחרון גישה, אשר פרקליט המדינה שי ניצן נתן לה תוקף משפטי בהנחיה מס' 33.2 שפרסם ביום 16.7.2017. על-פי הנחיה 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 שייפגע באחרים, אין להפעיל עליה לחץ נוסף שתכליתו להביאה לשיתוף פעולה למרות רצונה.

- מה צריכה ויכולה נציבה לעשות, במקרה שהוגשה תלונה למשטרה? במקרה שהתיק נסגר על-ידי המשטרה? מחשש ל"שיבוש חקירה" של המשטרה, הנציבה מנועה לברר תלונה, כאשר נפתח תיק במשטרה, אך אין היא מנועה מלטפל בצרכים של הנפגע/ת, אם יש כאלה. לנוכח הודאת/הודעת המשטרה, כי 92% מתיקי התלונות על הטרדות מיניות נסגרים ללא המשך טיפול, מומלץ המשך בירור וטיפול של הנציבה, אם וכאשר נסגר התיק במשטרה, מבלי שזו נקטה בצעדים מעבר לבירור ראשוני.

כל אלה (ואחרות) הן סוגיות שנמשיך לדון בן, כחלק מתרומתנו לעיצוב התפקיד האמורפי של נציבה לקידום תרבות ארגונית מכבדת ומניעת הטרדות מיניות במוסד אקדמי. במושגים של התחום האקדמי-פרקטי 'משפט וחברה', אנו מקדמות בשדה של מניעת הטרדה מינית את 'המשפט הרך' (ניגודו של 'המשפט הקשה', המחייב והאכיף), המקיף מכשירים משפטיים למחצה, ובכללם מסמכי הנחייה ופרשנות שנוצרים על-ידי ארגונים ממשלתיים, ארגונים פרטיים וארגוני הסקטור השלישי. לא רק לדעתנו, אלא גם לדעתם של משפטנים דגולים, 'המשפט הרך' הינו בעל ערך רב בהכוונת התנהגותם של פרטים וארגונים בחברה והוא מועיל במיוחד ליישוב סכסוכים.

2.3.3 השתתפות בפעולות הסברה ארציות

- בהזדמנויות מגוונות הנציבה המרכזת השתתפה בפעולות שאינן שייכות לקמפוס בטכניון, כולל:
- הרצאת פתיחה ביום עיון לנציבות למניעת הטרדות מיניות במוסדות להשכלה גבוהה – הנציבה הציגה את הנושא: קידום תרבות מכבדת כמרכיב מרכזי בתפקיד הנציבה למניעת הטרדות מיניות במוסדות להשכלה גבוהה.
 - ישיבה מיוחדת בכנסת – ועדת הכנסת לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי וועדת הכנסת לחינוך התכנסה לדיון מיוחד בדו"חות שהגישו הנציבות למניעת הטרדה מינית בעשרות מוסדות להשכלה גבוהה. הנציבה מן הטכניון הוזמנה לשאת דבריה כראשונה מבין הנציבות שהוזמנו. במהלך הישיבה, הטכניון צויין לשבח על פעילותו בתחום, ובמיוחד, על קידום המטרה של "תרבות ארגונית, המכבדת כל אישה וגבר בטכניון".
 - התייעצויות אד-הוק בנושאים מגוונים בין הנציבות באוניברסיטאות המחקר.
 - חונכות של נציבות במכללות.

3. פניות ותלונות על הטרדה מינית – אפיון וטיפול

הטיפול בתלונות וכתובת פרק זה בוצעו על ידי שתי הנציבות, ליאת רטר ונעמי כרמון

סך כל הפניות אל הנציבות בשנה המדווחת הגיע ל-33, בדומה לזה שדווח בשנה הקודמת - 32. סיווגו אותן בהתאם לתוצאות הבירור (סיווג שבדרך כלל – אך לא תמיד – תואם את מה שדיווח הפונה) וקיבלנו את ההתפלגות הבאה (פירוט נוסף בטבלה 2 שלמטה):

- **הטרדה מינית** – 24%, שהן 8 תלונות, מתוכן שש הטרדות מילוליות ושתיים סדרתיות (התלוננה יותר מסטודנטית אחת ו/או מעשים פוגעים חזרו ונשנו לאורך זמן)
- **מעשה מגונה** – 18%, שהן 6 תלונות, שתיים מתוכן התרחשו בעבר הרחוק (ר' להלן)
- **הפצת סרטונים משפילים** – 3%
- **התנהגות לא מכבדת** – 12%
- **תלונות שהבירור העלה שאינן הטרדה מינית וגם לא התנהגות לא מכבדת** – 18%
- **התייעצות** – 3%

- אחר – 21%
- סך הכל – 100% (n=33)

טבלה 1 מאפיינת את הנפגעים והנילונים, לפי מגדר וסקטור בטכניון. **נפגעים** – כמצופה, רוב הנפגעים/מתלוננים בשנה המדווחת היו נשים, אך גם גברים התלוננו והם מהווים 17% מכלל הנפגעים. הסטודנטיות והסטודנטים, המהווים את רוב באי הקמפוס, היוו רוב גם בין הנפגעים/מתלוננים – 63%; סגל מינהלי היוו 22%, ואורחים בטכניון (כמו מבקרת שנפגעה מהתנהגותו של איש הבידוק או תלמידת תיכון שהגיעה לפעילות בקמפוס) - 15%. **נילונים** (מי שהתלונה הופנתה כלפיו) – 97% מהם היו גברים ורק תלונה אחת הוגשה כנגד אישה (סטודנט כנגד סטודנטית). אוכלוסיית הנילונים נחלקה לחלקים שווים של סטודנטים (26%), חברי סגל מינהלי (26%) וחברי סגל ההוראה (הכולל סגל אקדמי, מורים חיצוניים ומתרגלים) (26%). אורחים בטכניון (כמו מנויים בבריכה ובחדר הכושר שבטכניון) היוו 18% מבין הנילונים.

טבלה 1: נפגעים ונילונים, לפי מגדר וסקטור

אחוזים חושבו מתוך סך כל המקרים הרלבנטיים, המקרים שעבורם רלבנטי אפיון לפי מגדר וסקטור

סקטור			מגדר		
נילון	נפגע/ת		נילון/ה	נפגע/ת	
26%	59%	סטודנטים	3%	83%	אישה
26%	4%	סגל אקדמי, מורים חיצוניים ומתרגלים	97%	17%	גבר
26%	22%	סגל מינהלי	100%	100%	סה"כ
			(n=29)	(n=29)	
4%	0%	עובדי קבלן			
18%	15%	אורחים			
100%	100%	סה"כ			
(n=27)	(n=27)				

שבעה מתוך 33 המקרים שטופלו (21%) התייחסו לאירועים שבהם התקיימו **יחסי סמכות** בין הנפגעת לנילון. ביתר המקרים לא היו יחסי סמכות או שיחסי הסמכות לא היו רלבנטיים למקרה.

- רק בשתי תלונות שטופלו השנה הנילון היה חברי סגל מן המניין; בירור הנציבות העלה שהאחד היה מקרה חמור של הטרדות סדרתיות, והשני - מקרה של התנהגות לא מכבדת.

- שתי תלונות התייחסו למורים או מדריכים מבחון; באחד נחשפו עבירות מיניות שהתרחשו לפני עשרות שנים במוסד אחר, ובשני נמצא שלא הייתה הטרדה מינית.
- שני אירועים התייחסו למתרגלים בקורסים; באחד נמצאה התנהגות לא מכבדת, ובשני - הטרדה מינית מילולית.
- דיווח אחד התייחס לממונה מינהלי, אך העובדת סירבה בתוקף להגיש תלונה נגדו.

מתוך 33 התלונות, תלונה אחת הייתה **אנונימית** (סיפרו לנציבה שבפייסבוק הופיעו כמה סיפורים, הקשורים באותו אדם), אך הנילון זוהה והמקרה טופל. שניים מן המקרים שטופלו היו **שמועות**, שהנציבות ביררו היטב ולא מצאו להן ביסוס. לא התקבלו השנה **תלונות שווא**, אך הנציבות ערות לאפשרות זו.

הנציבות מבטיחות לפונים אליהן **שמירה על דיסקרטיות**, במידה שתידרש ושאינה מנוגדת לחוק. בשני מקרים השנה, מתלוננות פנו בטלפון והיתנו מראש את הגעתן לנציבה באי חשיפת זהותן בפני הנילון. בשני המקרים הוגשו תלונות מפורטות, באחד מהם גם הייתה תמיכה של עדים אחדים. כמובן, היכולת להטיל סנקציות במקרה כזה מוגבלת, כי מוגבלת יכולתו של הנילון להתגונן (ומוגבלת אף האפשרות להעביר לבית דין משמעת). אך אפשר היה לקיים בירור עם הנילון ולהפחית במידה ניכרת את הסיכוי להישנותם של מקרים כאלה.

הנציבות מבטיחות גם **טיפול מהיר**, ככל האפשר. ובדרך כלל, מצליחות לעמוד בכך, כפי שמראים הנתונים הבאים ביחס למשך הזמן מיום קבלת הדיווח ועד לסיומו של הבירור/טיפול:

- 1-7 ימים – 67% מסך כל הפניות שטופלו, 33 במספר;
- 8-14 ימים – 24%;
- 15-30 ימים – 6%;
- חודש ימים ויותר – 3% (מקרה אחד, שעבר את הנציבה, "הרשות המוסמכת" ובית הדין המשמעת).

כל המלצותיהן של הנציבות התקבלו ויושמו על-ידי "הרשויות המוסמכות" בטכניון. להלן דיווח על הצורות המגוונות של **סיום הטיפול** ב-33 הפניות שהתקבלו השנה:

- 2 מקרים עברו לטיפול המשטרה; באחד הוגשו למשטרה תלונות הדדיות של סטודנט וסטודנטית, ובמקרה השני, הסטודנטית התלוננה במשטרה לאחר ששמעה מן הנציבה על האפשרויות העומדות בפניה;
- 2 מקרים הופסקה עבודתו של הנילון בטכניון;
- 1 מקרה נמנע קידום לדרגה גבוהה יותר;
- 2 מקרים הוגבלה גישה למתקני הטכניון;
- 1 מקרה הוענק לסטודנטית טיפול נפשי (כשלושה חודשים על חשבון הטכניון, עקב טראומה מוקדמת);
- 2 מקרים הוצע טיפול נפשי, אך המתלוננת סירבה (אחד מאלה לאחר שהמתלוננת חזרה בה מתלונה כלפי בן זוגה, שני שבו הפוגע היה אנונימי);
- 1 מקרה שבו הנילון עזב את הטכניון, לא ברור אם בשל התלונה שהוגשה נגדו או מסיבות אחרות;
- 1 מקרה לא טופל בשל עשרות שנים שעברו מאז האירוע ויציאתו של הנילון לגמלאות לפני כ-15 שנה;
- 2 שיחות הסברה, למשל במקרה שהתברר כאי הבנה עקב מעבר בין תרבויות
- 3 שיחות אזהרה, למשל במקרה של דיבורים שהתבררו כתרבות לא מכבדת

- 2 מקרי שמועות בוררו ונמצא שאין בסיס לתלונה;
- 4 מקרים לא בוררו, לאחר שהתלונות הגיעו מבעל/ת תפקיד בטכניון שדיווח על מקרה שקרה למי מן הנתונים לסמכותו, אך הנפגעות לכאורה סירבו בתוקף להגיש תלונה; באחד המקרים הללו הגיע מכתב מעורך דין של נפגעת לכאורה, אשר הזכיר לבעלת התפקיד שעובד רשאי להתלונן אך לא חייב לעשות זאת.
- 5 מקרים הוגדרו כ"אחר" לצורך סיווג זה של סיום טיפול, כולל: מקרה של קטינה ואורח בטכניון, שהועבר לטיפול מחוץ לטכניון, התייעצות בעניין הזמנת אורח שנאשם בחו"ל בהטרדה.
- 5 מקרים הועברו לטיפולן של רשויות טכניוניות מתאימות, כולל יחידת הביטחון ומנהל הבריכה; בשניים מאלה, הנציבה המליצה לבצע פעולות שדורשות תקצוב: שינוי בהסדרי בטיחות בפקולטה אחת והדרכת חובה לכל מדריכי הספורט בטכניון; בשני המקרים ההמלצות התקבלו ובוצעו.

במסגרת סיפורן של הפניות שהגיעו השנה לנציבות בטכניון, נציין שתנועת "**MeToo** # השפיעה השנה על הפניות לנציבות. את הביטוי הבולט ביותר לכך ניתן למצוא בהגשת שתי תלונות שהתייחסו לעבר הרחוק. במקרה אחד דווח על ניסיון לתקיפה מינית מצד פרופסור בטכניון כלפי מתלוננת שלא הייתה סטודנטית שלו, אירוע שהתרחש בחו"ל לפני כ-25 שנה (הפרופסור פרש לגימלאות לפני כ-15 שנה). במקרה השני, דווח בתקשורת כי מורה, המלמד בטכניון בשנים האחרונות, נאשם בכך שלפני עשרות שנים ביצע מעשים מיניים בתלמידיו במוסד אחר; נערכה בדיקה מקיפה, שפנתה לסטודנטים שלו בטכניון בהווה ובעבר ונמצא שלא הטריד בטכניון (בבירור שערכה הנציבה, אחדים מן הנמענים הגיבו באמירה שהם מוכנים לתת עדות אופי לטובתו); המורה השעה את עצמו מפעילותו בטכניון מייד עם הפרסום בתקשורת; בטכניון הוחלט, כי בשל חומרת המעשים הנדונים, שהנאשם גם לא הכחישם (ככל הידוע לנו, הם לא הגיעו לבית המשפט), ולמרות שלא נמצא פגם בהתנהגותו בטכניון, הנילון לא יוכל לחזור לעבוד בטכניון. מקרה שלישי שרלבנטי לסדרת זו הינו זה של התייעצות עם הנציבה בדבר הזמנה לטכניון של פרופסור אורח מחו"ל, אשר הגיעה שמועה לגביו שהוא נאשם בהטרדות מיניות באוניברסיטה שלו בחו"ל. השמועות נבדקו (בעזרת עמיתים מחו"ל), והמלצת הנציבה – שהתקבלה – הייתה לא להזמין עד שיסתיים בירור המקרה באוניברסיטה של המוזמן הפוטנציאלי.

טבלה 2 שלהלן משלימה את המידע שלעיל בדבר כלל הפניות שהגיעו אל נציבות הטכניון בשנה הנדונה. היא מספקת תיאורים תמציתיים של פניות/תלונות שהגיעו, כשהן מסווגות לקבוצות לפי סוג הפנייה (הטרדה מינית, מעשה מגונה וכו'), ובמקביל, דוגמאות להמלצות הנציבה ולסיום הטיפול בטכניון. בכדי לא לפגוע בעיקרון של שמירת הפרטיות, החיוני לטיפול בתחום ההטרדות המיניות (גם בתי דין פועלים בדרך כלל בדלתיים סגורות במקרים כאלה), אין בטבלה זו תאריכים; יתר על כן, הדוגמאות להמלצות ולסיום טיפול אינן רשומות לפי אותו סדר שבו נרשמו תיאורי התלונות באותה קטגוריה. דיווח שמצמיד תיאור של תלונה להחלטות סיום הטיפול, ובוודאי כשנוספים לכך תאריכים מדויקים, פותח פתח רחב לזיהוי המעורבים בה, על ידי כל מי שיודע או חושב שיודע על משהו שאירע במוסד המדווח. במקרים רגילים, זו פגיעה בפרטיות; במקרים שבם תרבות שבטית דורשת הענשה חריפה של מעורבים במקרה של הטרדה, הצמדה כזו עלולה לסכן את שלומם הפיסי ו/או את עתידם של המעורבים במקרה.

טבלה 2: תיאור וסיווג הפניות/תלונות ופעולות הנציבות והטכניון בגיבן

מהות הפניות/תלונות שהגיעו לנציבה	סיום טיפול ע"י הנציבה/הטכניון כל המלצות הנציבות התקבלו ע"י הרשויות בטכניון
הטרדה מינית מילולית <u>דוגמאות*</u> : הנילון השמיע הערות תכופות ביחס למראה וללבוש של המתלוננת; הצעות לפגישה רומנטית, למרות שהמתלוננת אמרה שאינה מעוניינת בקשר; מתרגל השמיע הערה מינית לסטודנט בקורס; הטרדות מיניות מילוליות מוגדרות כחמורות כשהן סדרתיות, היינו: נמשכות תקופה ארוכה ו/או נשמעות מפי מתלוננות אחדות.	24% <u>דוגמאות*</u> : התלונה נרשמה בתיק האישי ונמנע קידום לדרגה גבוהה; הברור הסתיים בגישור; נרשמו מגבלות על תפקידו של הנילון בטכניון; נערכו שיחות הסברה ושיחות אזהרה.
מעשה מגונה <u>דוגמאות*</u> : הנילון נצמד אל המתלונן בג'קוזי שבבריכת הטכניון; הנילון נגע באיזור אינטימי של המתלוננת; הנילון ניסה להפשיט את המתלוננת; תלונה על ריבוי נגיעות לא רצויות של חבר לדירה (שניהם עובדי טכניון).	18% <u>דוגמאות*</u> : הופסקה עבודה בטכניון; הוגבלה גישה למתקני הטכניון; טיפול נפשי למתלוננות במיקור חוץ על חשבון הטכניון; העברת הטיפול בנילון לחברה חיצונית שהיא המעסיקה אותו, תוך מעקב אחר הטיפול; שני הצדדים הגישו תלונות הדדיות במשטרה והטיפול פסק מחשש לשיבוש הקירה.
הפצת סרטונים משפילים <u>דוגמאות*</u> : מתלוננת גילתה שסרטים אינטימיים שצילמה עם בן זוגה הופצו ברשת.	3% <u>דוגמאות*</u> : הנילון נשאר אנונימי, מכיוון שפייסבוק אינה מספקת פרטים על הפעילים בה. לנפגעת שהייתה מאד נרעשת הוצע טיפול נפשי.
התנהגות שאינה מכבדת <u>דוגמאות*</u> : התבטאות מזלזלת כלפי יכולותיה של המתלוננת; סיפור בדיחות "שמתחת לחגורה"; הפרחת נשיקה באוויר ממדריך לסטודנטית.	12% <u>דוגמאות*</u> : שיחת הדרכה דבר התנהגות ודיבור מכבדים במקום העבודה, עם אזהרה מפני הישנות התנהגות כזו.
התייעצות <u>דוגמאות*</u> : התייעצות בעניין הזמנת אורח, אשר הואשם בהטרדת מינית באוניברסיטה בחו"ל.	3% <u>דוגמאות*</u> : המלצה לחכות עם ההזמנה עד שיסתיים ברור התלונה בחו"ל
תלונות שבוררו ונמצא שאינן הטרדה מינית ולא התנהגות שאינה מכבדת <u>דוגמאות*</u> : הנילון נגע במתלוננת נגיעה שאינה מינית, אך היא דתיה ששומרת נגיעה, ולכן התלוננה; בחוג ג'ודו המדריך הדגים, תוך נגיעה במתלוננת; התלוננה שחבר לעבודה צועק עליה ואינו מגיב לפניותיה; הנילון הרבה לשלוח הודעות ומיילים, שאין בהם קונוטציה מינית	18% <u>דוגמאות*</u> : שיחת הסברה עם נילונים; שיחת אזהרה; המלצה למנהל הברכה לחדד נוהלים להתנהגות בה; המלצה לממונה על השניים לפתור את בעית יחסי העבודה המעוררים ביניהם; המלצה להזרכת חובה לכל מדריכי הספורט.
אחר <u>דוגמאות*</u> : שמועות שבוררו ונמצא שאין סיבה לתלונה; התנהגות פוגענית של מנהל כלפי כפיפים, גברים ונשים; תלונות שהגיעו מממונים ביחס לכפיפיהם ואי אפשר היה לבררן בשל סירוב נחרץ של הנפגעות לכאורה להתלונן.	21%

100%

סך הכל (n=33)

*אין הקבלה בין סדר הדוגמאות בטור הימני לטור השמאלי, כחלק מן ההקפדה על חיסיון ושמירת פרטיות, אשר הנציבות מחויבות בהם.

4. דברים לסיים: תפקיד הנציבה והתנאים למימושו

תפקיד הנציבה במוסד להשכלה גבוהה נמצא בתהליכי גיבוש והתמסדות, הן מבחינה מהותית והן מבחינה מינהלית. חלקים ניכרים מאלה מתבטאים בתקנון המוסדי. התקנון למניעת הטרדות מיניות ולקידום תרבות מכבדת נכתב לראשונה בטכניון לפני כעשרים שנה, סמוך לחקיקתו של חוק המדינה בנושא הנדון. מאז הוא נמצא בתהליך מתמיד של עדכון, בהתאם לניסיון המצטבר אצלנו, לפסיקות חדשות, וכמובן, בהתאמה לחוק ולתקנות המדינה שהשתנו במשך השנים. עדכון אחרון פורסם ב-2015. לאורך כל השנה האחרונה התנהל תהליך עדכון אינטנסיבי, שפירותיו יפורסמו ברבים קרוב.

עבור תפקוד מיטבי של הנציבה – ברוח הדברים שהוצגו בדיון זה - דרושה, בראש ובראשונה, תמיכה חד-משמעית של הנשיא ושל ההנהלה. נשיא הטכניון והצוות המנהל הבכיר, במיוחד אלה שמכונים בתקנון שלנו "הרשויות המוסמכות", מעניקים תמיכה ברורה, שיש לה ביטויים מגוונים, כולל מפגשים תקופתיים עם הנציבות והעמדת תקציבים לפעילות הענפה. כל המלצותיהן של הנציבות נשקלו בכובד ראש והוצאו אל הפועל על ידי "הרשויות המוסמכות" בטכניון.

הנושא התקציבי-ארגוני מורכב. יש צרכים שמשתנים משנה לשנה, כמו תקציבים שנדרשים לפעילויות הסברה משתנות ולסיוע נפשי במקרים מיוחדים (בניהולם של פסיכולוג, פסיכיאטר, עובד סוציאלי, לפי העניין). יש גם צרכים תקציביים קבועים, כמו תוספת שכר לנציבות (ו/או הקלות ברורות בנטל המשרה הקבועה), תשלומים לעורכי דין חיצוניים (בטכניון אין פקולטה למשפטים ולא מחלקה משפטית פנימית) וסיוע מינהלי קבוע, בעיקר לארגון פעולות הדרכה והסברה, שקביעותו אמורה לשמש כמשקל נגד לזמניות המובנית של הנציבות וגם להועיל לזיכרון הארגוני, החיוני לתפקוד מועיל. הטכניון תומך תקציבית בכל הסעיפים הדרושים, אך חלק מהם עדיין בתהליכי הסדרה.

הנציבות בטכניון זוכת ליעוץ משפטי ברמה גבוהה, הן מבחינת תוכנו והן מבחינת זמינותו (כשדרוש, גם מחוץ לשעות הקבלה), ועל כך הן מודות לעורכות הדין גילת ויזל סבן וענת לזר ולמשרד בן-ארי, פיש, סבן ושות'. תודתנו נתונה גם על שיתוף הפעולה עם מרכז הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית בחיפה והצפון, ובאופן מיוחד למנהלת שלו עו"ד ועו"ס שני אלוני.

יעוץ משפטי טוב, בצד התנאים האחרים שנזכרו כחיוניים לעבודת הנציבות, הם שמאפשרים לממש את כוונת החוק, המחייב את המעסיקים במדינת ישראל לקיים בירור פנים-מוסדי של תלונות בנושאי הטרדה מינית, בניגוד למסירתו לבית-דין של מקצועי המשפט. בבית-דין מקצועי הצדדים חייבים ב"דיני ראיות", שלעיתים מזומנות אינם אפשריים במקרים של הטרדה מינית; בית-דין חייב לדקדק בדיון הכתוב, בעוד שהנציבות בטכניון מפעילות שיקול דעת, המתחשב גם בנורמות רחבות יותר של התנהגות ראויה; יתר על כן, הדיון בבתי-דין נמשך שנים, בעוד שהנציבות מחוייבות במתן מענה מהיר, ובדרך כלל (כפי שמעידים הנתונים בפרק הקודם בדו"ח זה) אנו מצליחות לברר באופן מהיר ויעיל את המקרים המובאים בפנינו, ולהעביר את המלצותינו לרשות הטכניונית המוסמכת. לפי מיטב שיפוטנו, גם הצדק – לפחות לפי עקרונות "משפט הטבע" (jus naturale) – יוצא נשכר מטיפול זה.

במשך השנים, הייתה התקדמות רבה בטכניון בטיפול בנושאים הנדונים, אולם ודאי שאין די בה. אומנם, מספר הפניות/תלונות שמגיעות אל הנציבות גדול, יחסית לאוניברסיטאות אחרות (ובהתחשב בגודל אוכלוסיית הטכניון), אך הוא קטן מאד יחסית לזה שהיה צפוי, לפי סקרי התאחדות הסטודנטים. בסקר שערכה התאחדות הסטודנטים הארצית, נמצא שכ-5% מן הסטודנטים במוסדות להשכלה גבוהה חווים הטרדה מינית בכל שנה (סקר ההתאחדות 2016). חמישה אחוזים הינם מעט, בהשוואה לדיווחים 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 הפניות 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. יתר על כן, הרוב המכריע של המקרים שדווחו היו ברף התחתון של העבירות; התקווה היא שזהו שיקוף של המציאות, אך אין לנו דרך לדעת האם בפועל לא מתבצעות עבירות חמורות או שיש כאלה, אך הן אינן מגיעות לידיעתנו.

המסקנה היא שעלינו להמשיך להתאמץ, להשתדל להאזין טוב יותר לקהלים שעלינו לשרת, ואף להמשיך לחפש דרכים חדשות להגיע אל קהלי היעד, אולי מעין זו שתוארה לעיל בקטע אודות קמפוס בטוח.

בברכה,



נעמי כרמון | פרופסור לסוציולוגיה ולתכנון עירוני | נציבה מרכזת למניעת הטרדות מיניות | הטכניון –
מכון טכנולוגי לישראל | 04-829-4075 | carmon@technion.ac.il