

קיץ 2018

מניעת הטרדה מינית בטכניון – דו"ח לשנת 2017

תכני הדוח מותאמים למתבקש על-ידי וועדת הכנסת לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי ונוספו להם סיכומים 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 לסגל הטכניון, אקדמי ומינהלי
5	2.3 הדרכה והסברה לסטודנטים
6	3. פניות ותלונות על הטרדה מינית – אפיון וטיפול
10	4. דברי סיכום

1. כללי – מטרות, נציבות, רכזות והכשרתן

הטכניון – מכון טכנולוגי לישראל – שואף לטפח ולהטמיע ערכים של כבוד האדם ושיוויון בין המינים. לשם כך, מקיים הטכניון פעילויות שמטרתן 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 בטכניון¹: בשנה המדווחת בזאת למדו בטכניון כ-13,400 סטודנטיות וסטודנטים; אחוז הנשים ביניהם הגיע ל-37%. בין הלומדים לתואר שלישי אחוז הנשים גבוה יותר והגיע בשנה הנסקרת ל-42%. קיימת שונות גבוהה בין הפקולטות: השנה, זו פעם ראשונה, בכל הפקולטות – כולל הנדסיות מובהקות כמו הנדסת חשמל והנדסת אוירונטיקה וחלל - יש לפחות 20% נשים; שיעור הנשים גבוה במיוחד ומגיע ל-70-80% בין הסטודנטים לביולוגיה, לביוטכנולוגיה ומזון, לארכיטקטורה ובינוי ערים; סמוך ל-60% נשים נמצאו בפקולטות לרפואה, מדע והנדסה של חומרים, כימיה והנדסה כימית, וגם הנדסת תעשייה וניהול. אשר לחברי סגל אקדמי - מתוך 540 חברי סגל מן המניין, רק 16.5% נשים, כשבולטת השונות הגדולה בין דרגות אקדמיות: שני שלישים נשים בין המעטים המדורגים כמרצה בטכניון (4 מתוך 6), לעומת כ-20% בדרגות מרצה בכיר ופרופסור חבר ורק כ-10% בין פרופסורים מן המניין.

¹ הנתונים מתוך: טל, אילת וטל גולדרט (2017), נשים וגברים בטכניון, סטודנטים וחברי סגל. חיפה: הטכניון – מכון טכנולוגי לישראל.

האחריות למניעת הטרדה מינית בטכניון והכשרתן

נציבה מרכזת – פרופ' נעמי כרמון

נציבה - גב' ליאת רטר

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 – גב' אמיליה (מילי) הררי

סה"כ 2 נציבות ו-9 רכזות עסקו בשנה המדווחת בקידום תרבות מכבדת ובמניעת הטרדה מינית בטכניון.

הנציבה המרכזת מכהנת בתפקידה זו השנה התשיעית. בנוסף להכשרה הבסיסית, היא עברה השתלמויות אחדות והשתתפה כשומעת וכמרצה בימי עיון רלבנטיים לתחום. גם הנציבה השנייה, הנושאת בתפקיד מאז 2016, נחשפת בהדרגה להשתלמויות מעבר לבסיסית הנדרשת בתוקף החוק.

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 לבירור תלונה. בנוסף לכך, מתקיימת אחת לשנה השתלמות פנים-טכניונית של כל העוסקות והעוסקים בנושא.

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 הרביעית, שבצד המטרה של מניעת הטרדות מיניות, מקודמת בטכניון על-ידי הנציבות המטרה של תרבות מכבדת. המשמעות שהענקנו למונח "סביבה של תרבות ארגונית מכבדת" הינה: תרבות דיבור והתנהגות במקום העבודה שפונה בצורה שיוויונית לנשים וגברים, שנקייה מביטויים, התבדחויות והתנהגויות סקסיסטיות; משמעותה 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. מאז עודכן פעמים אחדות, לאחרונה ב-2015, בהתאמה לניסיון שנצבר ולפסיקות משפטיות חדשות. הנציבות ועורכות הדין המייעצות להן אוספות באופן שוטף נקודות לדיון, לקראת העדכון הבא של התקנון ב-2019.

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 למדי. 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. קישורים לתקנון המלא ולתקציריו, כמו גם לחוק, לתקנות הרלבנטיות ואף לנוהל הטכניוני (אושר על ידי סנאט הטכניון ב-2010) בדבר איסור יחסים אינטימיים בין בעלי קשרי סמכות וכפיפות בטכניון, נמצאים בדף ייעודי באתר הטכניון. אל הדף הזה מגיעים באמצעות קישור מהיר מדף הבית של הטכניון, כמו גם בעזרת קישורים מכ-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 (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 "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. בדיעבד התברר, כי הלומדה מחייבת תהליכים ממושכים של התאמה ושל התגברות על הרבה בעיות טכניות, חלקן בתוכנה וחלקן במערכות הקולטות בטכניון.

בשנה הנסקרת כל העובדים החדשים הן בטכניון והן במוסד הטכניון למחקר ופיתוח עברו את הלומדה הממוחשבת למניעת הטרדות מיניות, כחלק מתהליך הקבלה שלהם. במקביל, נערכו – זה אחר זה – שני פיילוטים בשתי פקולטות, אחת מבין הקטנות ושנייה מבין הגדולות. התגלו ותוקנו תקלות, מבחינת הלומדה ומבחינת המערכת הממוחשבת המדווחת על הלומדים. כעת המערכת מוכנה לקראת הטלת חובה על כלל המורים והעובדים ללמוד את הנושא באמצעות הלומדה הממוחשבת. הטלת חובה זו על הסטודנטים תחכה עד שנלמד את הלקחים מקהלי המורים והעובדים.

2.1.5 אירוע כלל טכניוני

אחת לשנה מוזמן כל בית הטכניון לאירוע שעוסק במניעת הטרדה מינית. השנה הבאתנו את צוות "גבול" להציג את "הגבול האפור": שילוב של הרצאה וקטעי משחק, היוצרים היכרות עם שש הצורות של הטרדה מינית, האסורות בחוק, כולל אירועים אפורים (להבדיל מן הלבנים והשחורים) שהחיים מזמנים. הגיעו לאירוע כ-200 אישה ואיש מבין הסטודנטים, עובדי המינהל והסגל האקדמי. המרצה-פרפורמריה הצליחה הן "להעביר את החומר" והן לקיים אינטראקציה שוטפת עם הקהל המגוון, כך שנוצרו אתגרים למחשבה וגם חוויה רגשית, שהשפעתה לאורך זמן כנראה רבה מזו שאפשר להשיג באמצעים אחרים.

2.2 הדרכה והסברה לסגל הטכניון, אקדמי ומינהלי

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 פנויה בסדר היום העמוס של מועצת הפקולטה, התהליך נמשך שנים אחדות.

השנה 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 מפגש נוסף. החלק הראשון בכל מפגש עסק 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 היה קטע עירני 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.

2.2.4 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 ו-1 בטכניון. כל אלה בנוסף לאמור לעיל, בדבר החובה של כול עובדי המינהל החדשים לקבל ציון "עובר" בלומדה הממוחשבת למניעת הטרדה.

2.2.5 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.

2.2.6 "זכותון" לעובדי קבלן בטכניון בשלוש שפות

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 עו"ד אריה אביטן ("במעגלי צדק") ומשרד אריאב. הפנקס הוצא לאור בשפות עברית, ערבית ורוסית.

2.3 הדרכה והסברה לסטודנטים

2.3.1 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.

2.3.2 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 והמחשות גרפיות של כללי התנהגות מכבדת, התלויים ומופצים באירועים חברתיים של הסטודנטים בטכניון. אירוע השיא היה בפסטיבל הסטודנטים, המשותף לטכניון ומוסדות אחרים להשכלה גבוהה בצפון הארץ. בחלק מן האירועים הועמדו דוכני הסברה בשיתוף עם מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, ארגון אסל"י ועוד.
- **פורום סטודנטיאלי** – התכנס שלוש פעמים במשך השנה כדי לדון בדרכי הסברה ופילויות נוספות לסטודנטים, בנושאי שוויון מגדרי ומניעת הטרדות מיניות. בין ההישגים: הנשים מהוות 50% בצוות הניהולי של אגודת הסטודנטים. בין התכניות: "מייל אדום" לדיווח על תלונות; הקרנת סרטון הסברה לפני על הקרנה באולם הקולנוע בבית הסטודנט.
- **נוהל תדריכים לגורמי הביטחון העובדים עם אס"ט** – לקראת אירועים מפיצים את חוברת "מרחב בטוח", הכוללת הגדרות של הטרדה ותקיפה מינית, מניעה ראשונית, תקציר של תקנון הטכניון למניעת הטרדות מיניות, חוק חובת דיווח ועוד.
- **סדנה לכלל עובדי אגודת הסטודנטים** – הסברה על הטרדה מינית ודרכים למניעתה.
- **הפצה של ערכת הסברה לנושאי אלימות מינית ומגדרית** – החוברת נאגדה ונערכה על-ידי יותר מקונסטנטיני. 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.
- **פתיחה של תיבת דאר של אגודת הסטודנטים ככתובת אנונימית לסטודנטים** – ניתן מענה לפונים והכוונה לנציבה ולגורמים נוספים.
- **ליווי מתלוננים** – 4 מקרים במשך השנה – 3 סטודנטיות וסטודנט אחד – כולם מקרים של התבטאויות לא נאותות בין סטודנטים, רצו לשתף באירוע ולהתייעץ עם אנשי אגודת הסטודנטים.

3. פניות ותלונות על הטרדה מינית – אפיון וטיפול

סך כל הפניות אל הנציבות השנה דומה מאד לזה שהיה בשנה הקודמת - 32 לעומת 33, אך אופיין שונה חלקית. בשנה שעברה בלט ריבוי תלונות בעניין התנהגות לא מכבדת. השנה הסיווג השכיח (כשליש מן

הפניות) הוא "אחר" – פניות שהתבררו כלא עונות להגדרה של הטרדה מינית. טופלו שתי פניות בדבר חוסר ביטחון בקמפוס בלילה, בשל תאורה לקוייה, ותלונה של מי שהיה עד למריבה (לא מינית) בין בני זוג. לעיתים קרובות למדי הגיעו פניות ותלונות שיש להן קשר ליחסי נשים-גברים, אך שאינן בגדר הטרדה מינית, למשל: הטרדה מאיימת (הנילון עקב לאורך זמן אחרי חברתו לשעבר), עברת משמעת (צילום באולם ספורט, בניגוד לתקנות), ויכוח קולני על מקום בבריכה (שבמהלכו גבר נגע קלות באישה), התנהגות פוגענית של מנהל כלפי הנתונים לסמכותו (גברים ונשים כאחת). בכל המקרים הללו הנציבה החלה בבירור ודאגה להמשך טיפול: דיווח נמסר לרשויות הרלבנטיות בטכניון, ששיתפו פעולה וטיפלו במקרים. אפשר לראות בריבוי הפניות מסוג זה עדות למודעות הגוברת בקמפוס לקיומו של מוסד הנציבות, ואולי גם הבעת אימון בו, שגרמה למתלוננים לפנות אליו ולא לרשויות אחרות.

לעיתים מזומנות, טיפול הנציבה בתלונה ספציפית גורם לה להמליץ המלצה מערכתית. דוגמא משנה זו: בתום טיפול בתלונה של עובדת קבלן, הנציבה המליצה והטכניון הוציא מכתבים לכל החברות הקבלניות שעובדות בקמפוס, שדורש מהן לקיים הדרכות בעניין מניעת הטרדה מינית ומבקש שמות של הממונות על הנושא באותן חברות. דוגמא נוספת: הנציבה המליצה על עדכון תקנון חדר הכושר בטכניון ותליית שלטים, האוסרים לצלם במתקן; ההמלצה בוצעה, וכשהוגשה תלונה על צילום, גם כאשר מצלמת הביטחון לא הורתה בבירור שהצלם כיוון אל מתאמת ספציפית, הנילון הורחק בשל אי ציות לתקנות הרשומות בשלטים.

בשנים קודמות, כאשר הוגשה תלונה במשטרה, נהגנו לעצור את הטיפול באותו מקרה בטכניון, מחשש לשיבוש ראיות. בשנה הנוכחית, נקטנו בגישה שונה: נבדק ונמצא, כי לעיתים קרובות יש מקום להמשך טיפול, שאינו פוגע בחקירת המשטרה. במקרה אחד הופנתה המתלוננת לטיפול נפשי במימון הטכניון. במקרה אחר, דאגנו לשנות מיקום במעונות, כדי לאפשר למתלוננת לא להיפגש בנילון על בסיס יומי.

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

זמן בירור/ טיפול	יחסי כפיפות	סקטור			מגדר				
		נילון/ה	נפגע/ת	סטודנטים	נילון/ה	נפגע/ת			
57%	1-2 ימים	25%	כן	28%	63%	סטודנטים	3%	85%	אישה
31%	עד שבועיים	47%	לא	19%	0%	סגל אקדמי	88%	6%	גבר
6%	2-4	28%	ל.ר. ¹	22%	9%	סגל מנהלי	0%	6%	קבוצה ²
6%	5-8			6%	6%	עובדי קבלן	9%	3%	אחר, ל.ר. ¹
				25%	22%	אחר, ל.ר. ¹			
100%		100%		100%	100%		100%	100%	סה"כ (n=32)

¹ ל.ר. = לא רלוונטי (מתקשר להסבר של "אחר" בראש העמוד הזה)

² קבוצה = כמה נשים או גברים נפגעו מדיבור לא נאות

תיאור וסיווג הפניות/תלונות ופעולות הנציבות והטכניון בגינן

<p align="center">סיום טיפול ע"י הנציבה/הטכניון כול המלצות הנציבות התקבלו ע"י הרשויות בטכניון</p>		<p align="center">מהות הפניות/תלונות שהגיעו לנציבה</p>
<p><u>דוגמאות</u>: ייעוץ של הנציבה פנים אל פנים או בשיחת טלפון.</p>	6%	<p>התייעצות <u>דוגמאות</u>*: עובדת התייעצה בעניין חברתה שעברה הטרדה, אך מסרבת להתלונן; עובד התייעץ טלפונית בדבר החלופות העומדות בפני מי שעברה הטרדה מינית.</p>
<p><u>דוגמאות</u>*: שיחת הדרכה עם הנילון, ובמקרה אחר עם קבוצת מתרגלים, בדבר התנהגות ודיבור מכבדים במקום העבודה, בתוספת אזהרה מפני הישנות התנהגות כזו.</p>	13%	<p>התנהגות לא מכבדת <u>דוגמאות</u>*: תלונה על בדיחות סקסיסטיות של מתרגל; הנילון שלח למתלוננת (שניהם במעמד שווה) מסרי חיזור רבים, למרות שהיא לא השיבה לו; הנפגעת התלוננה שהנילון פונה אליה בפומבי בביטויים המתייחסים לחיצוניותה, למרות מחאותיה (שניהם במעמד שווה).</p>
<p><u>דוגמאות</u>*: מרצה קיבל אחריות, התנצל והתפטר; התפטרותו התקבלה ותיאור התלונה הושאר בתיק האישי; נערכו שיחות הדרכה עם סטודנטים נילונים ונרשמה אזהרה; תיק נסגר בשל סירוב המתלוננת להגיש תלונה; הברור הסתיים בגישור; הטכניון הגיש תלונה למשטרה; ניתן עידוד וליווי למתלוננת להגיש תלונה במשטרה.</p>	19%	<p>הטרדה מינית מילולית <u>דוגמאות</u>*: הצעות חוזרות בעלות אופי מיני בין סטודנטים; מרצה הציע לסטודנטית הצעה רומנטית; תלונה על מתרגל שפנה לסטודנטית תוך התייחסות למינה ולצורתה; סטודנטיות התלוננו על פניות מיניות מצד הנילון ברשת החברתית; אורח בטכניון הציע לעובדת הצעות מיניות; פרסום ברשת החברתית שסטודנט הטריד מילולית קטינה.</p>
<p><u>דוגמאות</u>*: השעייה מלימודים; הנילון "הופרש" לגימלאות טרם זמנו; טיפול נפשי למתלוננת במיקור חוץ על חשבון הטכניון; העברת הטיפול בנילון לחברה חיצונית שהיא המעסיקה אותו, תוך מעקב אחר הטיפול; מצלמות ביטחון לא תמכו בתלונה והתיק נסגר; סטודנטית זרה חזרה לארצה ופרטי התלונה והתחלת הטיפול הועברו לאוניברסיטת האם; בוטל מינוי חדש בטכניון.</p>	25%	<p>מעשה מגונה <u>דוגמאות</u>*: התלוננה שהנילון חיבק ונישק אותה בפקולטה; הנילון ניסה להפשיטה העת טיול מטעם הטכניון; צילם את המתלוננת בזמן פעילות ספורט; תלונה על נגיעה בבריכת הטכניון; תלונה על נגיעות לא רצויות בזמן העבודה; עובד חדש הסתיר שפוטר ממקום עבודתו הקודם בשל מעשה מגונה</p>
<p><u>דוגמאות</u>*: בדיקה חשאית ושיחה גלויה עם הנפגעת, לכאורה, הכחישו את השמועה, ולפיכך התיק נסגר; נשאר רישום בארכיון החסוי של הנציבות למקרה שתגיע תלונה עתידית.</p>	3%	<p>שמועה שהוכחשה <u>דוגמאות</u>*: הגיעה שמועה על הטרדה מינית של מרצה כלפי סטודנטית שלו</p>
<p>הנציבות בטכניון מבררות כל פנייה אליהן; כשמתברר שהפנייה/תלונה אינה בגדר הטרדה מינית, הן מדווחות על התלונה ובירורה לרשויות הרלבנטיות בטכניון (יחידת התחזוקה, יחדת הביטחון, רשויות המשמעת הרלבנטיות), ולעיתים מעודדות פנייה למשטרה; במקרה אחד הטכניון - יחידת הביטחון – הגיש תלונה למשטרה.</p>	34%	<p>אחר <u>דוגמאות</u>*: תלונה על חוסר ביטחון בקמפוס בלילה, בשל העדר תאורה מספקת; תלונות שהתבררו כהטרדה מאיימת ולא כהטרדה מינית (למשל: סטודנט עוקב בקביעות אחר סטודנטית); אלימות לא מינית בין בני זוג; תלונה על אירועים לפני +30 שנה, ללא קשר למקום תעסוקה כלשהו ועשרות שנים לפני שהנילון היה איש טכניון; התנהגות פוגענית של מנהל כלפי כפיפים, גברים ונשים.</p>

100%

סך הכל (N= 32)

*אין הקבלה בין סדר הדוגמאות בטור הימני לטור השמאלי, כחלק מן ההקפדה על חיסיון ושמירת פרטיות שהנציבות מחוייבות בו.

פונים ופניות לנציבות ומאפייניהם – סיכום הנתונים

מספר הפונים לנציבות למניעת הטרדה מינית הגיע השנה ל-32, בדומה לשנה הקודמת והרבה יותר מאשר בשנים שקדמו לאלה.

- **נפגעים** – למעלה מ-80% מן הנפגעים/מתלוננים בשנה המדווחת היו נשים ורק 6% גברים; 6% היו קבוצות של נשים וגברים, כמו סטודנטים שהגישו תלונה כנגד מרצה שסיפר בדיחה שאינה מכבדת נשים במהלך הרצאה. כשני שלישים מן הנפגעים היו סטודנטים, 9% - סגל מינהלי, 6% עובדי קבלן והיתר – אחרים, בדרך כלל לא אנשי טכניון.
- **נילונים** (מי שהתלונה הופנתה כלפיו) – 88% מהם היו גברים; לא הוגשו תלונות כנגד נשים. הנילון השייך בשנה זו הוא סטודנט (28%) ואחריו חבר סגל מינהלי (22%) וחבר סגל אקדמי (19%).
- **סיווג הפניות** – קרוב למחצית מן הפניות שהנציבות טיפלו בן הוגדרו על ידן כ"הטרדה מינית" והן מתחלקות בין "הטרדה מינית מילולית" (20%) ל"מעשה מגונה" (25%); יחד כמעט כפול מן המקרים שהוגדרו כ"הטרדה מינית" בשנה שעברה. לקטגוריה של "תרבות לא מכבדת", היינו: מילים, התבדחויות והתנהגויות שיש בן גוון מיני, אך אינן עולות לכדי הטרדה מינית על-פי הגדרתה בחוק, השתייכו 13% מן הפניות/תלוננות. עוד 6% היו "התייעצויות", 3% שמועות שנבדקו והוכחו, וכל היתר נכללו תחת הכותרת "אחר" (ר' הפסקה הפותחת בפרק זה על אפיון הפניות והתלוננות). לא הגיעו בשנה זו תלוננות אנונימיות, אך ב-4 מתוך 32 המקרים המתלוננות סרבו בתוקף שזוהי אותן בפני הנילונים²; הוראתן נשמרה, מה שלא מנע הזמנת הנילון לשיחה עם הנציבה קיום בירור; חוקית, היכולת להטיל סנקציות במקרה כזה מוגבלת, כי מוגבלת יכולתו של הנילון להתגונן. לא התקבלו השנה "תלוננות שווא", אם כי הנציבות ערות לאפשרות זו.
- **מקרים שבהם התקיימו יחסי סמכות וכפיפות בין המתלוננת לנילון** – אמצעי התקשורת מתעניינים כמעט רק בסוג פניות זה. בשנה המדווחת רבע מן הפניות - 8 מתוך 32 - היו כנגד אנשי טכניון שעמדתם במוסד מקנה להם סמכות לגבי המתלוננות נגדם. מחצית ממקרים אלה היו בין חבר סגל אקדמי לסטודנטית, כולם אירועים של הטרדה מינית מילולית; שתיים מתלוננות אלה הופנו כנגד חבר סגל אקדמי אחד, שקיבל אחריות, התנצל והתפטר; פירוט התלוננות נכתב ותוייך בתיקו האישי, כחלק מן "הזיכרון הארגוני"; פנייה אחת הייתה כנגד מתרגל, ורביעית הייתה שמועה שהוכחשה (על-ידי הנפגעת, לכאורה). ארבעת המקרים האחרים היו בתוך הסגל שאינו נמנה על הפקולטות האקדמיות; אחד הוגדר כמעשה מגונה, שגרם לביטול מינוי בטכניון, אחד הטרדה מילולית ברף הנמוך, ושניים מתוכם התבררו כאירועים שאינם בגדר הטרדה מינית.
- **סיום טיפול** - תלונה אחת שהטכניון העביר למשטרה הסתיימה בסגירת התיק ע"י המשטרה; בשני מקרים תוצאות הטיפול המשטירתי אינן ידועות לנו. במקרה אחד הוצא צו הרחקה על-ידי בית המשפט. במקרה אחד הנילון עזב את הטכניון כשנודע לו על הגשת התלונה נגדו, באחד נמנע מן הנילון מינוי בטכניון, ובאחר הנילון "הופרש" לגימלאות לפני זמנו; בשני מקרים הופנתה הנפגעת לטיפול נפשי; הטיפול בכמה מן הפניות/תלוננות הסתיים בשיחות הדרכה ובאזהרות לנילונים. כשליש מסך כל המקרים, שהתבררו כאינם עונים להגדרת "הטרדה מינית", הועברו לטיפול הרשויות הרלבנטיות בטכניון.

² 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.

4. דברי סיכום

בטכניון מושקע מאמץ רב להשגת שתי המטרות שהיצבנו בפנינו: קידומה של תרבות ארגונית מכבדת ומניעה של הטרדות מיניות והתנכלות הקשורה בן. הנהלת המוסד תומכת בפעילות שהוצגה לעיל, מה שמתבטא בהיענות תקציבית לצרכים המגוונים של הסברה והדרכה, כמו גם בחשיפת כל דרגי הניהול – מן הנשיא והוועד המנהל ועד ראשי מינהל ואחראים על הבניינים – לפעולות הדרכה לקראת מימוש המטרות. כל ההמלצות שהעבירו הנציבות ל"רשויות המוסמכות" בטכניון התקבלו ויושמו. זאת, בכל הנוגע להטרדות מיניות וקידום תרבות מכבדת, וגם לגבי שיפורים בביטחון של נשים וגברים בקמפוס. שיפורים כאלה בוצעו במעונות הסטודנטים ובתאורה במרחבי הקמפוס, תוך שיתוף פעולה מלא עם סמנכ"ל התפעול, אגף הבנייה ויחידת הביטחון.

לפעילות הנציבות בטכניון מסייע ייעוץ משפטי קשוב ומקצועי, בראשותה של עו"ד גילת ויזל סבן; תודה רבה לה ולעו"ד ענת לזר. בנוסף לכך, מסייע שיתוף פעולה פורה עם אס"ט – ארגון הסטודנטים בטכניון; בהקשר זה ראוי לאיזכור ולתודה מיוחדת סיו"ר האגודה, נמרוד הרני. שיתוף פעולה חשוב אחר מתנהל עם מרכז הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית, במיוחד עם עו"ד ועו"ס שני אלוני, מנהלת מרכז הסיוע בחיפה והצפון.

למרות השבחים, ברור שהדרך לפנינו להשגת המטרות הרשומות בראשו של דו"ח זה עדיין ארוכה. האינדיקציה לכך היא, שמספר הפניות/תלונות שמגיעות אל הנציבות אומנם גדול, יחסית לאוניברסיטאות אחרות (ובהתחשב בגודל אוכלוסיית הטכניון), אך קטן מאד יחסית לזה שהיה צפוי, לפי סקרי התאחדות הסטודנטים. 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.

נמשיך להתאמץ, נשתדל להאזין עוד יותר לקהלים שעלינו לשרת, וגם יש כוונה להשיק יוזמה חדשנית לטיפול במצב. אם נצליח, נשמח לדווח על כך בשנה הבאה.

בברכה,



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