

הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה
Equity, Diversity & Community Commission
مفوضية المساواة، التعددية والشؤون المجتمعية



Tel Aviv University | جامعة تل أبيب | אוניברסיטת תל אביב



סיכום פעילות הנציבות
לשוויון, מגוון וקהילה

תשכ"ד

מבוא

אוניברסיטת תל אביב היא מוסד המחקר וההוראה הגדול בישראל, המונה כ-27,000 סטודנטים וסטודנטיות וכ-10,000 חברי וחברות סגל אקדמי ומנהלי. אוניברסיטת תל אביב מגוונת בתחומי המחקר וההוראה שלה, היא מצויה במרכז העשייה הכלכלית, הטכנולוגית והתרבותית של מדינת ישראל. אוניברסיטת תל אביב גאה בהיותה מוסד המושתת על ערכי הפלורליזם, חופש המחשבה והמחקר, וחופש הביטוי. בשנת 2021 הוקמה הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה (להלן: "הנציבות") בראשותה של סגנית הנשיא, פרופ' נטע זיו, מתוך מחשבה כי הלימודים באוניברסיטה הם אמצעי מכריע לקידום מוביליות חברתית-כלכלית, והקמפוס מהווה מרחב משותף לכלל האוכלוסיות בחברה הישראלית. משכך, מוטלות על האוניברסיטה חובות כלפי החברה בתוכה היא פועלת, ולצד מעמדה העצמאי וזכויותיה כמוסד להשכלה גבוהה, מוטלת עליה אחריות להרחבת הגיוון בתוכה. קמפוס מגוון יוצר הזדמנויות להיכרות ולשיתוף בין סטודנטים/יות וחברי/ות סגל מרקעים שונים, מגביר את הסובלנות למגוון רחב של נקודות מבט ומכין את הסטודנטים והסטודנטיות – דור העתיד – לאזרחות ולמנהיגות טובות יותר בחברה דמוקרטית, השואפת ליצור מרחבי חיים משותפים ושוויוניים.

בפתח שנת תשפ"ד התרחשו אירועי השבעה באוקטובר שטלטלו את כולנו והכתיבו מציאות איומה. אירועים אלה טרפו כל תכנית עבודה שנכתבה מראש וכפו סדר יום חדש. במסגרת הטיפול באירועים ובצרכים שעלו כתוצאה מהמלחמה, התבלטה הנציבות לשוויון מגוון וקהילה כיחידה רוחבית וגמישה שהצליחה להגיב במהירות וביעילות לאתגרי השעה. בין היתר עסקה הנציבות בסיוע בריכוז רשימות הנפגעים, בבירור תלונות על חופש הביטוי ובהפעלת יוזמות התנדבות של קהילת האוניברסיטה לטובת נפגעי השבעה באוקטובר.

במקביל, המשיכה הנציבות לעסוק בנושאי הליבה של שמם היא הוקמה: שוויון ומגדר, מגוון וקהילה והמשיכה את התמקצעותה תוך כדי תכנון, מדידה והערכה של פרויקטים. כמו כן, עבר מערך הנציבות למניעת הטרדה מינית לתחומי סמכותה של הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה תוך יצירת שינוי מבני.

דו"ח זה מרכז את עיקר פעילות הנציבות בשנה"ל תשפ"ד (1.1.24-30.9.24).

נתונים

סטודנטים/יות לפי רמת תואר (תשפ"ב-תשפ"ד)

תואר ראשון			תואר שני			תואר שלישי			רפואה			כלל הסטודנטים בתארים
תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	
14756	14535	14261	8390	7565	7517	2281	2252	2287	1872	1985	1983	סה"כ
2754	2711	2718	1837	1747	1823	512	485	445	254	269	275	דור ראשון
19%	19%	19%	22%	23%	24%	22%	22%	19%	14%	14%	14%	% דור ראשון
24	24	24	33	33	33	36	36	36	28	28	28	גיל ממוצע

בשנת תשפ"ד 20% מכלל הסטודנטים הלומדים באוניברסיטת תל אביב הם דור ראשון לאקדמיה.

החברה הערבית - נתונים דמוגרפיים (תשפ"ב-תשפ"ד)

תואר ראשון			תואר שני			תואר שלישי			רפואה			החברה הערבית
תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	
2169	2183	2230	611	568	544	137	136	139	151	142	139	סה"כ
15%	15%	16%	7%	8%	7%	6%	6%	6%	8%	7%	7%	אחוז מכלל הסטודנטים בתואר
1399	1396	1398	443	415	367	82	87	97	111	104	98	נשים
64%	64%	63%	73%	73%	67%	60%	64%	70%	74%	73%	71%	
770	787	832	168	153	177	55	49	42	40	38	41	גברים
36%	36%	37%	27%	27%	33%	40%	36%	30%	26%	27%	29%	
693	665	675	237	223	211	47	45	51	46	44	34	דור ראשון
32%	30%	30%	39%	39%	39%	34%	33%	37%	30%	31%	24%	% דור ראשון
22	22	22	30	29	29	35	34	34	24	25	25	גיל ממוצע

חברה ערבית מהווה 12% מכלל הסטודנטים באוניברסיטת תל אביב. נשים ערביות מהוות רוב מבין הסטודנטים הערבים הלומדים באוניברסיטה. הגיל הממוצע של סטודנטים ערבים נמוך מהממוצע הכללי.

סטודנטים/יות יוצאי/ות אתיופיה (תשפ"ב-תשפ"ד)

תואר ראשון			תואר שני			תואר שלישי			רפואה			יוצאי אתיופיה
תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	
78	77	74	54	45	50	3	3	1	2	4	6	סה"כ
0.53%	0.53%	0.52%	0.64%	0.59%	0.67%	0.13%	0%	0.04%	0.11%	0%	0.30%	אחוז מכלל הסטודנטים בתואר
60	55	53	39	31	35	1	1	0	2	4	6	נשים
77%	71%	72%	72%	69%	0.7	33%	33%	0	100%	100%	100%	
18	22	21	15	14	15	2	2	1	0	0	0	גברים
23%	29%	28%	28%	31%	0.3	67%	67%	1	0%	0%	0%	
40	41	38	34	29	32	2	1	0	1	1	2	דור ראשון
51%	53%	51%	63%	64%	64%	67%	33%	0	50%	25%	33%	% דור ראשון
25	25	25	33	34	34	37	36	30	28	28	30	גיל ממוצע

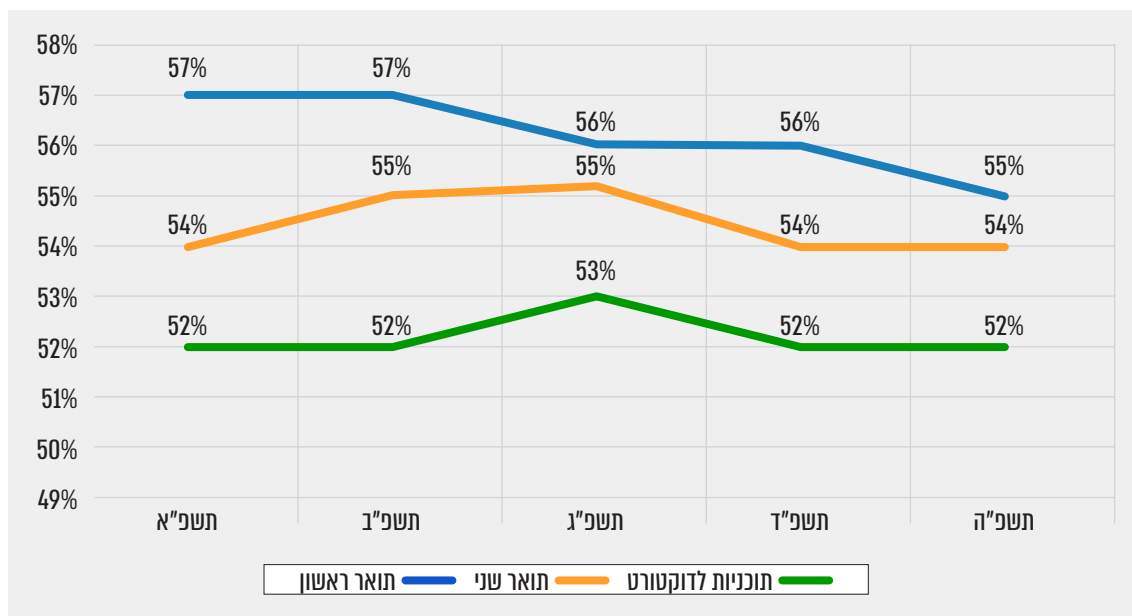
בשנת תשפ"ד למדו 138 סטודנטים יוצאי אתיופיה באוניברסיטת תל אביב, המהווים 0.5% מכלל הסטודנטים. שיעור דור ראשון להשכלה בקרב הסטודנטים ממוצא אתיופי גבוה מהממוצע הכללי באוניברסיטה.

סטודנטים/יות בוגרי/ות החינוך החרדי (תשפ"ב-תשפ"ד)

תואר ראשון			תואר שני			תואר שלישי			רפואה			בוגרי החינוך החרדי
תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	
153	148	159	63	64	63	7	7	6	11	11	17	סה"כ
1.0%	1.0%	1.1%	0.8%	0.8%	0.8%	0.3%	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	0.9%	אחוז מכלל הסטודנטים בתואר
95	83	86	41	43	35	6	5	5	6	6	12	נשים
62%	56%	54%	65%	67%	56%	86%	71%	83%	55%	55%	71%	
58	65	73	22	21	28	1	2	1	5	5	5	גברים
38%	44%	46%	35%	33%	44%	14%	29%	17%	45%	45%	29%	
59	70	75	21	18	22	4	3	1	2	2	7	דור ראשון
39%	47%	47%	33%	28%	35%	57%	43%	17%	18%	18%	41%	% דור ראשון
24	25	25	31	31	31	40	38	36	29	30	29	גיל ממוצע

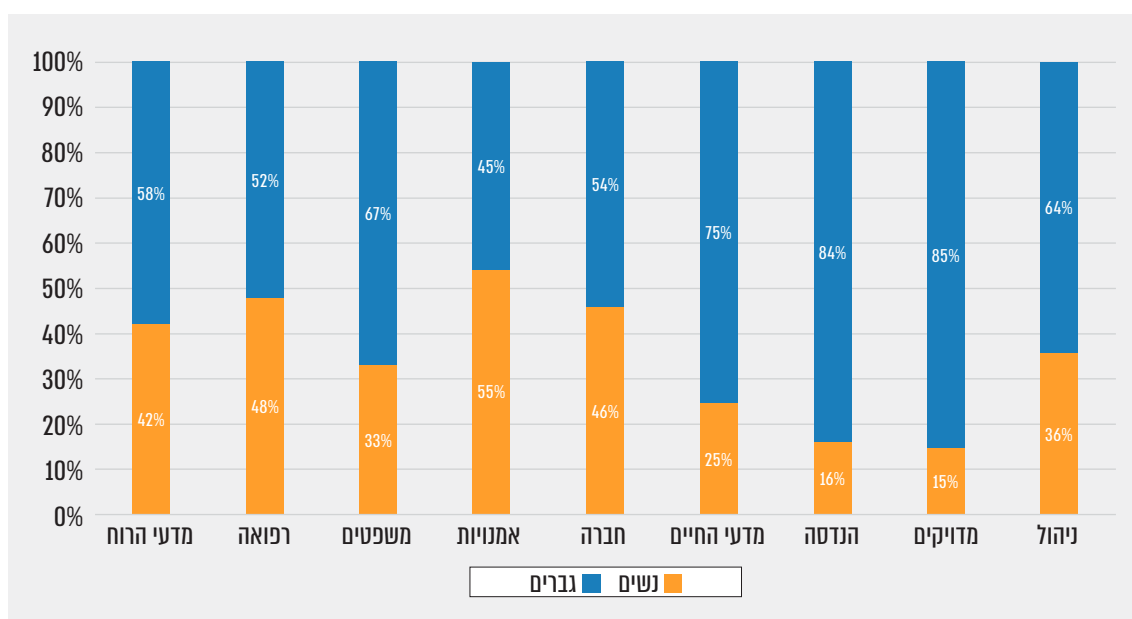
בשנת תשפ"ד למדו 256 סטודנטים בוגרי החינוך החרדי באוניברסיטת תל אביב, המהווים 0.9% מכלל הסטודנטים. שיעור דור ראשון להשכלה בקרב סטודנטים אלו גבוה מהממוצע הכללי באוניברסיטה.

תרשים 1: שיעור הנשים בקרב סטודנטים/יות לפי רמת תואר (תשפ"א-תשפ"ה)

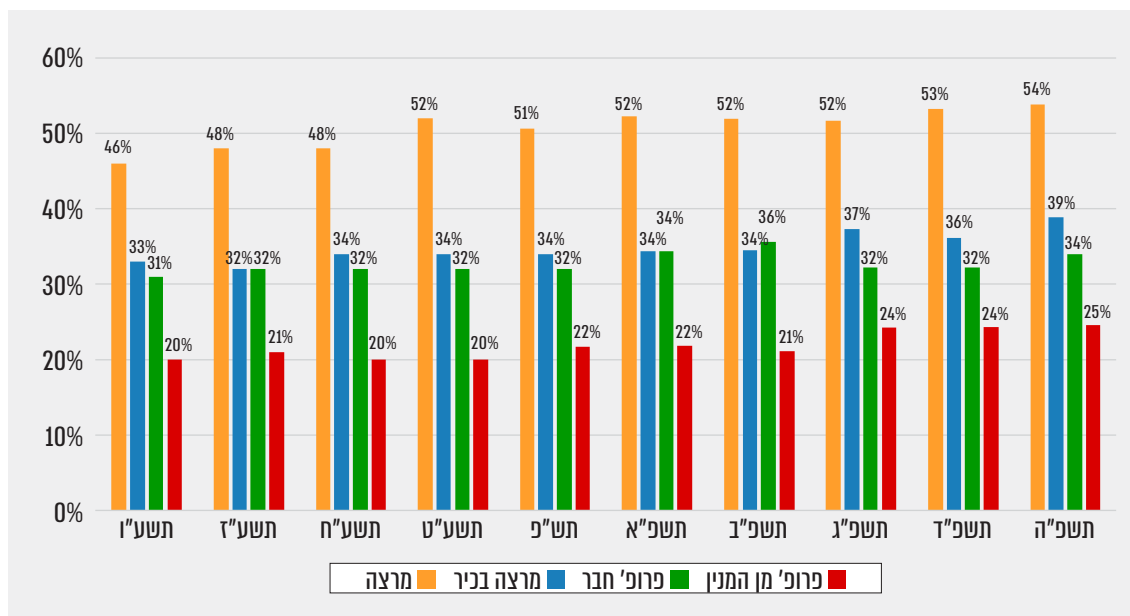


סטודנטיות מהוות רוב מבין הסטודנטים באוניברסיטת תל אביב.

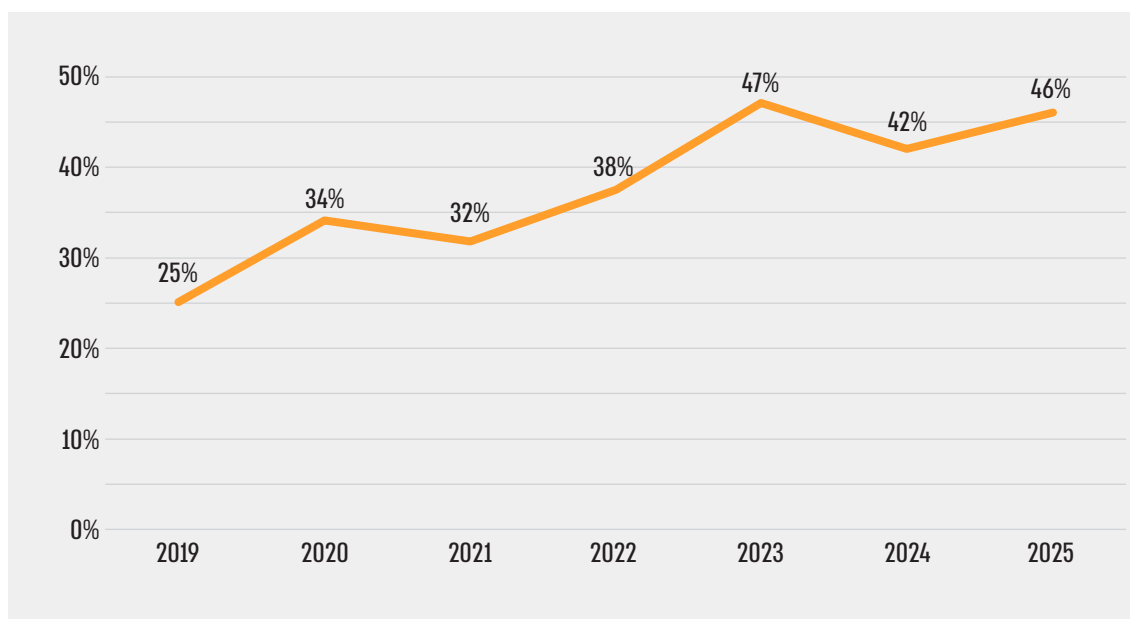
תרשים 2: שיעור הנשים בסגל האקדמי בפקולטות (תשפ"ה)



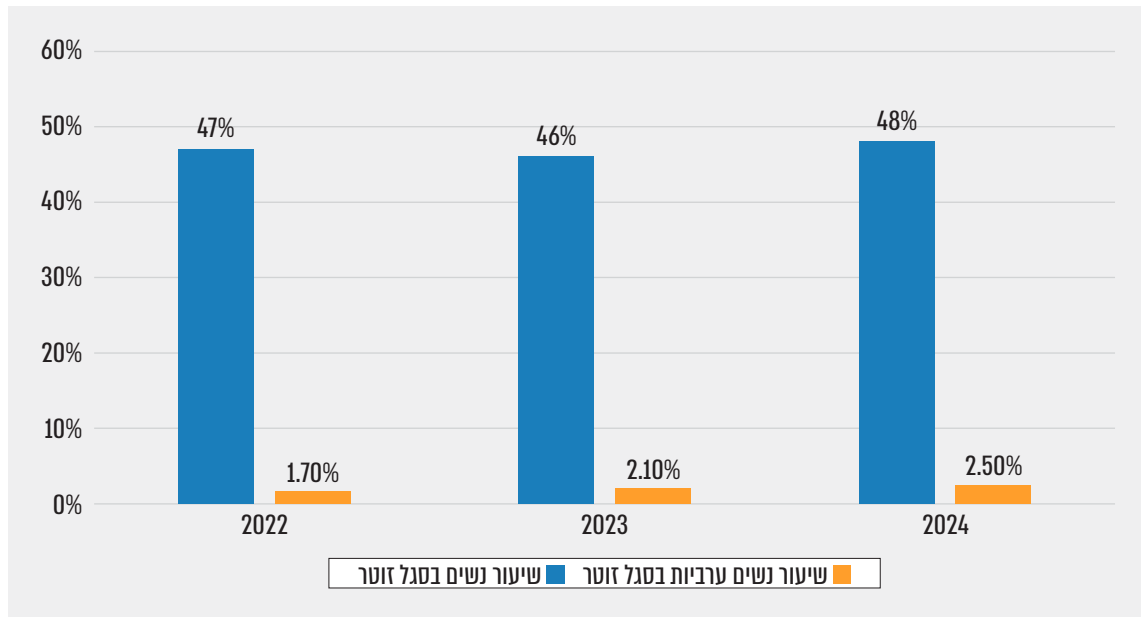
תרשים 3: שיעור הנשים על פי הדרגה האקדמית (תשע"ו-תשפ"ה)



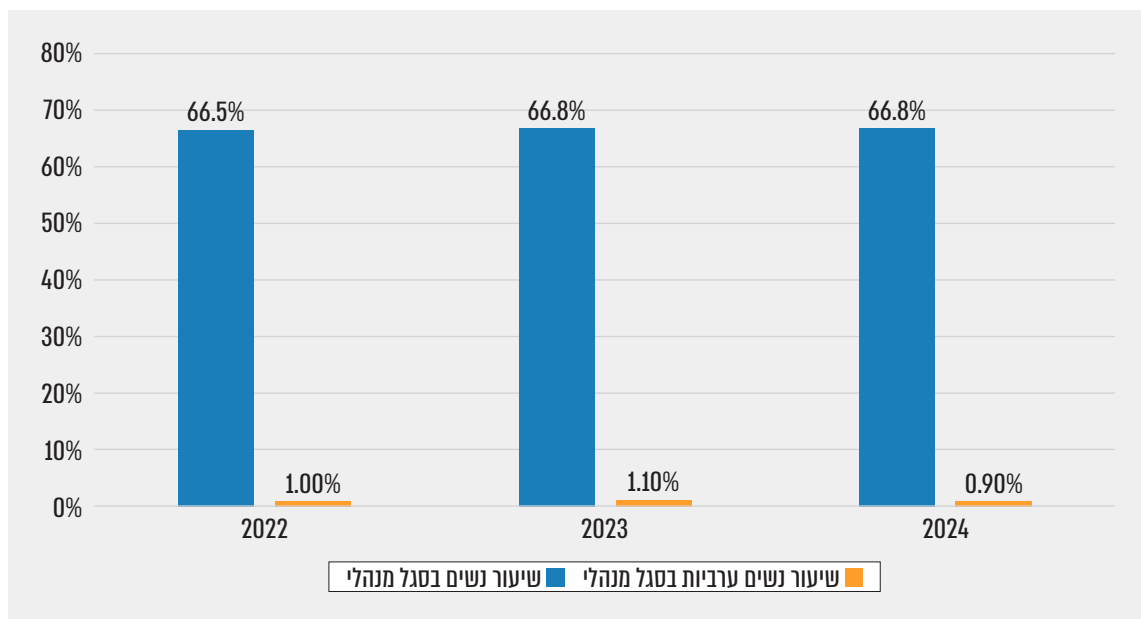
תרשים 4: שיעורי קליטות נשים בסגל האקדמי (2019-2025)



תרשים 5: שיעורי נשים בסגל הזוטור (2024-2022)



תרשים 6: שיעורי נשים בסגל המנהלי (2024-2022)



קמפוס בעיתות מלחמה

הקמת צוות לריכוז כלל נושאי החירום בקמפוס בשיתוף הדקנאט להצלחת הסטודנטים/יות, לשכת הרקטור, לשכת המנכ"ל, המזכירות האקדמית ומשאבי אנוש

- הוקם חמ"ל המבוסס על סטודנטיות מתנדבות, שניהלו את מכלול הפרויקטים השונים.
- נבנה מאגר מתנדבים מכלל קהילת הקמפוס לרבות הגימלאים/יות והבוגרים/ות.
- סה"כ 3835 מתנדבות ומתנדבים השתתפו בפרויקטים השונים: חמ"ל התנדבות בחירום; התנדבות בחקלאות; חמ"ל מפעלים; חמ"ל אגודת הסטודנטים בספיר; סיוע ותמיכה חינוכית לילדי המפונים; סיוע לוגיסטי בתחומי הבריאות והשיקום; סדנאות מדעיות; מיצוי זכויות; תרומת מחשבים וסיוע לוגיסטי; הרצאות למפונים/ות; הרצאות במרכזי שיקום ועוד
- בהובלת אגף משאבי אנוש הוכרו ימי התנדבות על חשבון ימי עבודה.
- בשיתוף פעולה עם הדקנאט להצלחת הסטודנטים/ות, והמזכירות האקדמית התקיימו ימי התנדבות הקשורים לצו השעה ובעלי צורך מובהק (חקלאות, מפעלים, חינוך ועוד...) אשר הוכרו לצורך נקודות זכות עבור סטודנטים/יות.

גיבוש ועדכון רשימות נפגעים ומפונים

- הוקם מערך דיווח יומי להנהלה על נפגעים בקרב הסטודנטים/יות, הסגל ובני משפחותיהם בשותפות המזכירות האקדמית, הדקנאט, השיווק, ומשאבי אנוש.
- מיצוי נתונים של פרטי התקשרות לסטודנטים/יות מהעוטף לתמיכה במענים מיידים – יצירת קשר של הפקולטות עם סטודנטים/יות מהעוטף.
- הוצאת נתונים על סטודנטים/יות מפוני הדרום והצפון – במענה לפעולות תמיכה לטובת מפונים.

יחסי יהודים-ערבים בקמפוס

- אוניברסיטת תל אביב היא קהילה מגוונת. המתח בישראל מייד לאחר השבעה באוקטובר ובחודשים לאחר מכן חלחל כמובן גם לתוך הקמפוס. על מנת לאפשר חזרה "חלקה" עד כמה שניתן לשגרת הלימודים, שנדחתה עד ל 31.12.23 היה חשוב להיערך ולנהל במהירות את המתח הצפוי בקמפוס. כחלק ממהלך זה הובילה וריכזה הנציבות את התלונות על תמיכה בטרור וכן תלונות על גזענות.
- בעקבות התלונות שהגיעו לנציבות, עלו שאלות הנוגעות לגבולות חופש הביטוי בתקופה קשה זו, לכן פרסמה הנציבות הנחיות בנושא, וכן קוד המסדיר התבטאויות מסוג זה בעיתות מלחמה.
- פעילות הסברה – הנציבות יזמה הדרכות וסדנאות לסגל האקדמי, לסגל המנהלי ולסטודנטים היהודים והערבים על מנת לתת מענה לחששות והקולות העולים מן השטח גם בעת פרוץ המלחמה וגם לקראת החזרה ללימודים בקמפוס.

באמצעות מכון "אקורד" הועברו סדנאות ייעודיות שעניינן הוראה בכיתה מגוונת בתקופות הסלמה. 800 חברי סגל אקדמי בחרו להשתתף בסדנאות אלה. הנציבות העבירה סדנאות דומות לכ-400 סטודנטים/ות.

- **הסברה** – פרסום ידיעון "גבולות חופש הביטוי" בשלוש שפות: עברית, ערבית, אנגלית, פרסום מדריך כללי התבטאות במרחב האוניברסיטאי, הקלטת פודקאסט גבולות חופש הביטוי בזמן מלחמה.

- **טיפול בפניות** – כבר בימים הראשונים לאחר פרוץ המלחמה גובש באוניברסיטת תל אביב מנגנון לבירור פניות ותלונות בנושאי חשש לתמיכה בטרור וחשש להסתה לגזענות ולקריאה לאלימות. במסגרת המנגנון ריכוז הפניות נעשה בנציבות לשוויון, מגוון וקהילה. צוות שהיה מורכב ממשפטניות, סגל מנהלי, סגל אקדמי וחברי/ות סגל המשתייכים לחברה הערבית ערך בירור ראשוני של הפניות. במהלך התקופה האמורה לא התקיימו לימודים בקמפוס ומשכך כל המקרים שהתבררו עסקו בחופש הביטוי ברשתות החברתיות. בירור הפניות נערך לפי **מודל הרמזור של מרכז אקורד**. כפי שניתן לראות בטבלה כאן מטה, במרבית הפניות לא היה בסיס לחשוב שמדובר בעברה על החוק ועל 3 פניות הומלץ להגיש קבילה. ב-18 מהמקרים, לא היה בסיס משפטי, יחד עם זאת, בשל היות האוניברסיטה מוסד חינוכי ובשל רצון לשמור על לכידות הקהילה עם השיבה לקמפוס, נערכו שיחות בירור ואוורור בין הפונים/הנילונים לסגלי הפקולטות הרלבנטיות על מנת להבין את הבסיס לדברים ולבחון אם נדרשת התערבות. סה"כ הגיעו לנציבות 92 פניות.

סיווג מודל הרמזור	תלונות	אופי הטיפול בתלונה
אדום	3	נפתח הליך משמעתי
ירוק	34	העדר עילה – הביטוי לא מהווה עבירה
לא נבדק	37	תלונה נטולת תשתית ראייתית / חוסר סמכות – אין קשר לאוניברסיטה
כתום	18	אין עבירה משמעטית אולם הועבר לטיפול הפקולטה מסיבות חינוכיות

- **סיוע ומתן מענה לפקולטות ולחברי/ות סגל** – בימי המלחמה ובכלל, הנציבות נתנה סיוע לכל היחידות בקמפוס ולסגל האקדמי והמנהלי לטיפול בסוגיות שונות שעלו בעקבות המלחמה. השירותים שניתנו כללו בין היתר: ייעוץ ומתן תמיכה ליחידות בהן נתגלו מתחים בעקבות המלחמה, וזאת ע"י ליווי של גורמים חיצוניים ופנימיים. ייעוץ וליווי אישי לחברי/ות סגל שמלמדים תחומי דעת טעונים במיוחד.

- הנציבות קיימה קשר שוטף עם תאי הסטודנטים בקמפוס, שמילאו תפקיד חשוב בתיווך רגשות הסטודנטים וביצירת אקלים רגוע יותר בקמפוס.

- **פורום יהודי ערבי** – הקמת פורום של חברי/ות סגל אקדמי ומנהלי, שמטרתו היתה מחשבה רוחבית על האקלים בקמפוס ורצון ליצור מרחב משותף שמביא לידי ביטוי את הקולות השונים בקמפוס. הפורום פעל בצוותים שונים, לקראת החזרה לקמפוס, לביסוס תשתיות של שגרה, בין היתר באמצעות עריכת סקר לקהילת הסטודנטים לפני החזרה ללימודים.

הפעילות השוטפת של הנציבות בשנת תשפ"ד

בשנת תשפ"ד הרחיבה הנציבות באופן משמעותי את פעילותה. המגוון מייצר הזדמנויות רבות אך גם אתגרים שונים.

מצוינות מכלילה

מעבר לצורך להנגיש את המוסד למצטייני ומצטיינות מקבוצות האוכלוסייה השונות בחברה הישראלית נדרש גם להגדיל את מעטפת התמיכה הרגשית, האקדמית והכלכלית ולקדם תחושת שייכות של כל קהילת הקמפוס למוסד. כל אלו עשויים לעודד את המצטיינים/ות בתארים הראשונים במוסד, להמשך הקריירה האקדמית שלהם, וזאת בנוסף לאיתור חסמים העומדים בפני אוכלוסיות אלו ופיתוח תמיכה ייעודית לפי צרכים. בתשפ"ד הגישה אוניברסיטת תל אביב, בהתאם להנחיות מל"ג-ות"ת, תוכנית חומש שכותרתה "מתוכניות הנגשה לתוכניות מצוינות מכלילה". התכנית שהוגשה מתמקדת באוכלוסיות יוצאי/ות אתיופיה, בוגרי ובוגרות החינוך החרדי, החברה הערבית ודור ראשון לאקדמיה. אוכלוסיות אלו נמצאות בתת ייצוג ביחס לשיעורן באוכלוסייה הכללית ובוודאי ביחס לייצוגן באקדמיה. מטרתה של התכנית היא מעבר ממדיניות של הנגשת ההשכלה הגבוהה לאוכלוסיות אלה, כלומר ממצב של קבלה לאוניברסיטה, למצב של "מצוינות מכלילה" – משמע, מעקב אחר הצלחה, סיום התואר הראשון והמשך בתארים מתקדמים. במסגרת תכנית זו, האוניברסיטה הציבה מספר יעדים מרכזיים: שילוב אוכלוסיות אלה בחוגים נבחרים, מניעת נשירה וסיום תארים, שילוב אוכלוסיות היעד בתארים מתקדמים והשתלבותן בסגל האקדמי והמנהלי. התוכנית גובשה בשיתוף פעולה של מספר יחידות מטה באוניברסיטה: הדקאנט להצלחת הסטודנטים והסטודנטיות, האגף לתכנון אסטרטגי ושיווק, המזכירות האקדמית, האגף למשאבי אנוש ובהובלת הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה. על התכנית ראו כאן.

הקמת מערך הנציבות למניעת הטרדה מינית – עו"ד רותם אלוני דוידוב

בשנת תשפ"ד שינתה האוניברסיטה את מבנה מערך הנציבות למניעת הטרדה מינית. הנציבות למניעת הטרדה מינית עברה לפעול תחת הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה. גויסה נציבה מקצועית, עו"ד מנוסה בתחום במשרה חלקית, כנציבה המרכזת את התחום כולו, זאת במקביל לפרופ' אורנה שטיין אלרואי שמשמשת כנציבה מהסגל האקדמי. הנציבה המקצועית הנה חלק מצוות הנציבות לשוויון מגוון וקהילה.

במהלך תשפ"ד הושקעו משאבים בתכניות מניעה של הטרדה מינית והכשרות בנושא לסגלים השונים בקמפוס. בנוסף, עודכנו הלומדות למניעת הטרדה מינית, בעברית ובאנגלית, ונרכשה לומדה בערבית. כמו כן, הועברו הרצאות על פי דרישה וצורך של גורמים שונים בקמפוס: הדרכה במסגרת יום העיון לאבות הבית ומנהלי הבתים, הרצאה לסטודנטים בתכנית הבין-לאומית ללימודי אסון והרצאה לסגל החוג לתיאטרון.

בשנת תשפ"ד טיפלה הנציבות להטרדה מינית ב-20 תלונות פורמליות, אשר אחת הגיעה להליך משמעותי, בנוסף ניתן ייעוץ שוטף לגורמים השונים באוניברסיטה במקרים של הטרדות מיניות או חשש להטרדה מינית.

פעילות בתחום המגדר

בשנת תשפ"ד הושם דגש על פיתוח קריירה אקדמית ומנהיגות של חברות סגל אקדמי והתקיימו הפעילויות הבאות:

- בשיתוף עם מרכז הקריירה בדקנאט נערכו **סדנאות לפיתוח קריירה** למאסטרנטיות ודוקטורנטיות. התקיימו שני מחזורים, שכל אחד כלל ארבעה מפגשים. כ-50-60 תלמידות השתתפו בכל מפגש.
- התקיימו **סדנאות לפיתוח מנהיגות וקידום קריירה אקדמית** לדוקטורנטיות בשלב ב'. 16 דוקטורנטיות יצאו ליומיים של סדנה עם לינה.
- במהלך תשפ"ד נמשך זו השנה השנייה **קורס מנהיגות אקדמית בכירה**. בקורס לקחו חלק 19 חברות סגל בכיר המשמשות בתפקידי ניהול בכיר או השואפות לשמש בתפקידים אלו.

- בנוסף התקיימו סדנאות שונות בקמפוס:

א. סדנאות לצמצום הטיות מגדרית

- סדנת אקלים צונן – הועברו בבית הספר לפסיקה בשתי מעבדות- סך הכל כ-20 בכל מפגש.
- סדנה לכתובה נייטרלית מגדרית הועברה לסגל המנהלי במספר יחידות.

- ב. **סדנאות להתנהלות פיננסית לחברות סגל מנהלי ואקדמי** – התקיימו 2 סדנאות. הסדנאות כללו 6-7 מפגשים של שעה וחצי. בכל סדנה לקחו חלק כ-24-25 חברות סגל (מנהלי ואקדמי).

• מלגות, מענקים ותמיכות

- א. הוענקו חמש מלגות פוסט דוקטורט לחמש זוכות חדשות ועוד שש מלגות לפוסט דוקטורט לממשיכות מהשנה הקודמת. המלגות במימון נשיא האוניברסיטה.
- ב. הוענקו שבעה מענקי נסיעה לכנס עם תינוק/ת לדוקטורנטיות ולחוקרות.
- ג. הוענקה תמיכה תקציבית בתכנית חכמאמא בדקאנט להצלחת הסטודנטים והסטודנטיות.
- ד. מומן קורס אנגלית למועמדות מאוכלוסיות מגוונות.
- ה. מומנה סדנה לסטודנטיות אימהות בשנה הראשונה באמצעות הדקאנט להצלחת הסטודנטים והסטודנטיות (**תכנית חכמאמא**).
- ו. הענקת מלגת פוסט דוקטורט משולב חו"ל-אוניברסיטת תל אביב במימון רקטור האוניברסיטה.

מוגבלות

אוניברסיטת תל אביב שואפת להיות קמפוס מגוון ומכיל, המאפשר שוויון הזדמנויות לכלל האוכלוסיה. בשנת תשפ"ד הוקם באוניברסיטת תל אביב פורום מעסיקים ומגייסים של עובדים עם מוגבלות ונבנה מערך הדרכה לגיוס ולהעסקה של עובדים עם מוגבלות.

הנציבות סייעה בכתיבה והטמעת **נוהל הכנסת כלבי שירות** לאוניברסיטה.

התחלנו בכתיבת נהל לגיוס ספקים המעסיקים עובדים/ות עם מוגבלות. העדפה במכרזים של ספקים המעסיקים אנשים עם מוגבלות היא בעלת חשיבות רבה מכמה היבטים. ראשית, היא מקדמת שילוב חברתי ותעסוקתי של אנשים עם מוגבלות ומסייעת להפחתת אפליה וקידום שוויון בשוק העבודה. מעבר לערך החברתי, למדיניות זו יש תועלת כלכלית משמעותית למדינה – היא מפחיתה את התלות בקצבאות, מגדילה את מעגל המשתתפים בשוק העבודה ומעודדת צמיחה כלכלית מכלילה. העדפה כזו גם משקפת אחריות חברתית תאגידית ומעודדת עסקים לאמץ מדיניות גיוס מגוונת.

בנוסף טופלו כ-6 פניות פרטניות.

1. **הכשרות מגוון** – הנציבות מעבירה מדי שנה במסגרת פרויקט **תקווה ישראלית/גישה** סדנאות לסגל האקדמי והמנהלי במגוון נושאים. מטרת ההכשרות הללו הינה להנחיל ערכי מגוון בקרב קהילת הקמפוס ולסייע לה להתמודד עם האתגרים שהמגוון מעורר. דוגמאות לנושאי ההכשרות: מקמפוס מגוון לקמפוס מכיל, כלים יישומיים להוראה בכיתה מגוונת, קשרי קבוצות והוראה בכיתה מגוונת בתקופות של הסלמה ביטחונית לסגל האקדמי. בשנת תשפ"ד הועברו כ-1800 שעות הכשרה ל-896 חברי/ות סגל אקדמי ומנהלי ביחידות השונות (126 חברי/ות סגל מנהלי ו-770 חברי/ות סגל אקדמי)
2. **הובלת פורום ממוני/ות מגוון פקולטתיים ובית ספריים בפקולטות** – הפורום כולל נציג/ה מכל פקולטה והוא נועד לתת מענה מותאם למאפיינים והצרכים העולים מכל פקולטה וכן לצורך בניית גוף מקצועי מומחה בעל מבט רחב הקרוב יותר ל"שטח". הפורום פועל לצד/ביחד עם ממוני/ות הוגנות מגדרית בפקולטות. לכל פקולטה יש ממונה מגוון פקולטתי, תפקיד הממונה להוות כתובת בפקולטה לכל נושאי המגוון. הממונים יוזמים, מגיבים ונמצאים בקשר עם הסגל והסטודנטים/יות בפקולטה, וכן עם צוות הנציבות לשוויון ומגוון במטרה לדווח, לעדכן ולהתייעץ בכל הקשור לפעילות של הממונה ולמצב של מגוון בפקולטה. הממונים/ות יזמו וארגנו פעילויות מגוון בפקולטות: ארגון הכשרות מגוון לסגלים ביחידות, הפצת ברכות וארגון אירועים בחגים לא יהודים, ארגון פעילויות ביום המגוון העולמי (לדוגמא: פאנל מעסיקים "בוחרים לנהל גיוון" בפקולטה לניהול) והשתתפות בהליכי טיפול בתקריות הסתה/גזענות בפקולטות. **לרשימת פורום ממוני/ות מגוון <<**
3. **מרחב משותף בקמפוס** – הנציבות לשוויון מגוון וקהילה עושה מאמצים לשלב תכנים אשר מקדמים הכללה ושייכות בקורסים המוצעים לסטודנטים. בשנתיים האחרונות, הנציבות פרסמה קול קורא לפרויקטים אשר מעודדים מרחב משותף בקמפוס. התקבלו עשרות הצעות מפקולטות שונות ביוזמתם של חברי/ות סגל אקדמי ומנהלי לתמיכה בפרויקטים קיימים או חדשים. מתוכן נבחרו ההצעות שהתאימו לקריטריונים שהוצבו: קיום הפרויקט במסגרת היחידה האקדמית של האוניברסיטה, קיומו של הפרויקט במסגרת פעילות הליבה של היחידה, חדשנות ושילוב אוכלוסיות מגוונות במרחב המשותף, האימפקט של הפרויקט והתמחור המבוקש. בשנת תשפ"ד התקיימו 11 פרויקטים ובהם: קורס משותף של סטודנטים/ות לעבודה סוציאלית ושוורדי ושוורדות שואה בביה"ס לעבודה סוציאלית, קורס "אמנות פלסטינית בשדה המקומי – מסוף המאה ה-19 ועד היום" בחוג לתולדות האמנות, פרויקט תיאטרון קהילתי-חברתי ליצירת 'מרחב משותף': מגוון ושוויון בקהילת הקמפוס "אנחנו המקום **إحنا المكان**" ו"גבולות בדוג", תחרות בסיס משותף **أساس مشترك** Common Grounds ועוד. **לרשימת הפרויקטים <<**
4. **הגברת הנוכחות השפתית ככלי מרכזי להגברת תחושת השייכות** – הנציבות לשוויון מגוון וקהילה מעודדת ותומכת ביחידות (פקולטות, דקאנט, ספריות ועוד) לתרגם את השילוט הפנימי בתוך הבניינים (שמות אולמות, שמות מרצים ועוד) לערבית. זאת בנוסף לתרגום תשתיות אלקטרוניות ומכתבים רשמיים ומיילים מוסדיים שיוצאים לכלל הסטודנטים בשלוש שפות; עברית, ערבית ואנגלית.
5. **הובלת שינוי מדיניות בעניין תוספת זמן** – בעקבות פניות של סטודנטים אלינו נקבעה תוספת זמן במבחנים של 25% על כל שעת בחינה הנערכת בשפה העברית לבוגרי החינוך החרדי בשנת הלימודים הראשונה.
6. **הגברת ייצוג סטודנטים/ות מהחברה הערבית בתארים מתקדמים** – הענקת מלגות לתואר שני בפקולטה למדעי החיים ותמיכה בהעסקת רכזי מגוון ועוזרי הוראה ביחידות השונות.

ריכוז הקבלה מיוחדת בקמפוס – רקע

תחום הקהילה בנציבות מרכז את הטיפול במסלולי הקבלה המיוחדים. התחום פועל בשיתוף פעולה הדוק עם הדקאנט להצלחת הסטודנטים והסטודנטיות, עם האגף לרישום ומנהל תלמידים ועם המזכירות האקדמית. במסגרת פעילות זו שמנו לנו למטרה את הגדלת שיעור הסטודנטים שהתקבלו דרך מסלולי הקבלה המיוחדים והגדלת שיעור הסטודנטים שהנם דור ראשון להשכלה ומהפריפריה החברתית-גיאוגרפית באוניברסיטה בכלל, ובחוגים תחרותיים בפרט.

אפשרויות **קבלה מיוחדת** ללימודים באמצעות התאמת תנאי הקבלה ומתן מעטפת ליווי ותמיכה מיוחדות: לבוגרי/ות מכינה קדם אקדמית; ראויים לקידום (העדפה מתקנת); יוצאי/ות אתיופיה, בוגרי/ות החינוך החרדי, א/נשים עם מוגבלויות מורכבות, מצטייני פריפריה ועוד.

תמונת המצב בשנת תשפ"ד – מתוך כ-5,000 סטודנטים/יות המתקבלים לתואר ראשון, עמד מספר המתקבלים במסלולים הייחודיים על 271 סטודנטים בלבד, שהם 5% מכלל המתקבלים לתואר ראשון. בהם: 20 ישראלים יוצאי. אתיופיה, 31 יוצאי החינוך החרדי, 96 סטודנטים במסלול ההעדפה מתקנת (ראויים לקידום) ו-89 מצטייני. יות פריפריה. בנוסף לכך מתקבלים כ-90 סטודנטים בשנה במסלול קבלה של "מכינה קדם אקדמית" (לא כולל המסלולים הנ"ל).

פעילות הנציבות בנושאי קבלה מיוחדת

א. **הקמת פורום פנים ארגוני לנושא הקבלה המיוחדת** – פורום רוחבי בו יש נציגות של: יחידת הרישום, המזכירות האקדמית, הדקאנט להצלחת הסטודנטים והסטודנטיות. מטרת הפורום היא איתור חסמים מוסדיים של אוכלוסיות יעד, איגום משאבים, מיפוי צרכים וקידום הגדלת שיעור הסטודנטים והסטודנטיות מאוכלוסיות מגוונות.

ב. **הגדלת שיעור הראויים לקידום (העדפה מתקנת) בקמפוס** – לצורך זה שונה מנגנון קבלת הראויים לקידום. המהלך הצריך שיתוף פעולה הדוק בין גורמים שונים כגון: אגף הרישום ומנהל התלמידים, הדקאנט, המזכירות האקדמית ועוד... המהלך מוטמע כבר לשנת הרישום תשפ"ו.

א. **תהליכי יישוג (Outreach) וקידום שיתופי פעולה** – ערכנו מיפוי מעמיק של ארגונים וגופים העוסקים בצעירים/ות; אירחנו ארגוני צעירים ואירחנו צעירים מעירות מקרב אוכלוסיות מגוונות ומהפריפריה הגיאוגרפית והחברתית בקמפוס מארגונים שונים כגון: עולים ביחד, מרכז מעשה, אחריי, טק קריירה; יצרנו "כתובת אחת" לארגונים ולתוכניות רלוונטיות – ייצוג האוניברסיטה בפני ארגונים חיצוניים בענייני מועמדים שונים וסגור וליווי מועמדים באופן פרטני וחיבור למשאבים קיימים. לקחנו חלק בירידי השכלה של ארגוני צעירים ורשויות מקומיות.

א. **בניית שותפות בפיתוח מסלול קבלה ייחודי לצעירי/ות יתד במסגרת תכנית נטע** – מסלול קבלה מיוחד לצעירות ולצעירים **מתכנית יתד**, התכנית הלאומית לצעירים ולצעירות במצבי סיכון, לתואר ראשון בבית הספר לעבודה סוציאלית; במקביל בנינו שותפות עמוקה עם בוגרות **תכנית המנטורינג** של ביה"ס לעבודה סוציאלית, העוסקת בהכשרת נערות בסיכון לסייע לנערות בסיכון, בניסיון לשלבן בתארים אקדמיים שונים. נכון לתשפ"ה התחילו תואר ראשון 6 מבוגרות התכנית.

ב. **בניית תכנית מקיפה להגברת ההשתתפות של יוצאי/ות אתיופיה בלימודים** – ביחד עם המדור לקידום הסטודנטים והסטודנטיות, תכנית אדמאס, בדקאנט להצלחת הסטודנטים והסטודנטיות בנינו תכנית שתאפשר הגדלת שיעור סטודנטים וסטודנטיות יוצאי/ות אתיופיה הלומדים באוניברסיטת תל אביב. גויס רכז שיווק לאוכלוסיות מגוונות בדגש על יוצאי אתיופיה. השתתפנו בירידי השכלה ייעודיים ליוצאי/ות אתיופיה ובכנס שהוביל המל"ג לבחינת תמריצים וחסמים להשתלבות בתארים מתקדמים.

פרויקטים אחרים ביחידת הקהילה

תחום הקהילה בנציבות פועל להרחבת האימפקט החברתי ולקדם עשייה ודיאלוג מתמשך בין הקמפוס לקהילה הרחבה. האוניברסיטה משקיעה במיזמים המקדמים את השפעתה החברתית, מתוך הכרה בכך שמוסדות אקדמיים צריכים להיות סוכני שינוי המקדמים אחריות חברתית וקהילתית. האוניברסיטה מחויבת ליעדי הפיתוח בר-קיימא (SDG) שהוגדרו על ידי האו"ם, ופועלת לממש מטרות אלה בתחומי חינוך איכותי, צמצום אי-שוויון, עבודה הוגנת וצמיחה כלכלית, לצד קידום מטרות חברתיות וסביבתיות נוספות.

- **פרויקט התחנה המרכזית החדשה** – שיתוף פעולה של אוניברסיטת תל אביב עם חברת פז כלכלה והנדסה ועיריית תל אביב-יפו להכנת מסמך מדיניות לעתיד התחנה, במסגרת זו הנציבות מקדמת פרויקטים חברתיים וחינוכיים, תוכניות הוראה, מחקר ועוד... בתחנה המרכזית.
- **עיר אקדמית** – תכנית עיר אקדמית הנה תכנית ששמה לה למטרה להנגיש לימודי השכלה גבוהה לנוער בפריפריה הגיאוגרפית חברתית, התכנית פועלת בדקאנט לחדשנות והוראה. פעלנו להידוק שיתוף הפעולה והמשאבים עם 'עיר אקדמית' – באמצעות מענק יד הנדיב לפיתוח ארוך טווח של התוכנית ומתן קדימות לאוכלוסיות מהפריפריה הגיאוגרפית חברתית.
- **מנטורינג לתעסוקה לאנשים עם מוגבלות** – באמצעות המרכז לקשרי תעשייה באוניברסיטת תל אביב נוצר קשר בין חברת אפל למדור לקידום הסטודנטים/יות והמרכז לפיתוח קריירה בדקאנט להצלחת הסטודנטים והסטודנטיות. בשיתוף פעולה, יישמנו פרויקט לסטודנטים/יות עם מוגבלות מתחומי ה-STEM והכוונה לתעסוקה.
- **קורס יזמות חברתית** – חברנו למרכז היזמות בהובלה של קורס שעסק ביזמות ואימפקט חברתי לסטודנטים/יות בקמפוס.
- **נאמן חרבות ברזל** – באמצעות מענק מקרן וקסנר יצרנו שותפות עם אגף האסטרטגיה והשיווק בפיתוח "נאמן חרבות ברזל" שמטרתו לתמוך בסטודנטים/יות שנפגעו במהלך המלחמה (ושאינם מילואימניקים/יות).

עבודה ישירה עם סטודנטים – פרויקטים שהם פיילוט

הנציבות מפעילה מספר פרויקטים שהנם פיילוט לעבודה עם סטודנטים ומועמדים. בפרויקטים אלה מושקעת מחשבה רבה בתכנון. הצלחת פרויקטים אלו תביא להטמעה קבועה שלהם באוניברסיטה, בתהליכי קבלה, בתוכניות הלימוד ועוד.

שנת מעבר – קימם

תכנית שנת מעבר – קימם היא תכנית שנת הכנה לאקדמיה שמטרתה להכשיר תלמידים/ות מצטיינים, בוגרי ובוגרות י"ב מהחברה הערבית, לקראת לימודים אקדמיים. התכנית פועלת במימון קרן יד הנדיב ובשיתוף עם עמותת אג"ק. בשנת תשפ"ד התקיים המחזור השני של הפרויקט, שכלל 63 משתתפים/ות. התוכנית, המתפרשת על פני שלושה סמסטרים, שמה דגש על הכנה אקדמית, חשיפה לחיי האוניברסיטה והיכרות עם מגוון הפקולטות ותוכניות הלימוד באוניברסיטת תל אביב. בסמסטר הקיץ לקחו חלק בקורס "ללמוד איך ללמוד". בסמסטר א' השתתפו בשני קורסים פרונטליים, המקנים 2 נ"ז, ולוו במפגשי תרגול. בסמסטר ב' נרשמו המשתתפים לקורסי מו"קים משולבים (ובהם: תכנות פייתון, מבוא לכימיה, מבוא לפסיכולוגיה, רעיונות מרכזים בפיזיקה, וירוסים, ותולדות העמים) ביחד עם סטודנטים מן המניין. כמו כן הוצעו למשתתפים קורסי עברית בהתאם לצורך. בנוסף, נחשפו המשתתפים באופן הדרגתי לאקדמיה במסגרת תוכנית "פרח מכל גן": למידת מושגי יסוד, חשיפה לקמפוס, מפגשים על דרישות הקבלה ומסלולי הקבלה המיוחדים, יעוץ אקדמי בבחירת מקצוע, חשיפה לפקולטות ולמשאבי האוניברסיטה ובהם ספריות ומוזיאונים.

דור ראשון לאקדמיה

פרויקט דור ראשון לאקדמיה הוא פרויקט מעטפת ותמיכה לסטודנטים ששני הוריהם אינם אקדמאים, אשר לומדים בפקולטות תחרותיות. במסגרת הפרויקט ניתן ליווי אישי, הכולל תמיכה אקדמית ורגשית וכן מפגשים קבוצתיים. בשנת תשפ"ד התקיים מחזור שני לתכנית של סטודנטים בשנה א' שכלל 26 סטודנטים וסטודנטיות מהפקולטות למדעים מדויקים, הנדסה ורפואה.

שנה זו התמקדה בהענקת כלים להשתלבות מיטבית באקדמיה בתקופה של חוסר ודאות: עוגנים בהתמודדות עם חוסר ודאות, התמודדות עם לחץ, ניהול זמן, הכנה לתקופת הבחינות, פיתוח חוסן נפשי באקדמיה ועוד. כמו כן, התקיימה הרצאה של עמותת "פעמונים" בנושא "התנהלות כלכלית נבונה ובניית תקציב". המשתתפים קיבלו ליווי אישי מיועצת חינוכית, תוך שימת דגש על כניסה לאקדמיה ברקע של מלחמה, שירות מילואים, שינוי מקום מגורים לאור המצב הבטחוני, מיצוי זכויות ועוד. המפגשים הקבוצתיים החלו במפגש מרחוק לפני תחילת שנת הלימודים, על מנת לתת מענה לצרכים הרגשיים ולאתגרים שמתמודדים עמם המשתתפים עקב דחיית שנת הלימודים והמצב הבטחוני. 21 משתתפים קיבלו שיעורי עזר במהלך השנה על ידי סטודנטים משנים בפקולטות השונות, שניים מתוכם סטודנטים משנה ב' בתכנית.

המשתתפים של שנה ב' (המחזור הראשון לתכנית) התמקדו בהשתלבות בעולם התעסוקה. במסגרת המפגשים הקבוצתיים עסקו המשתתפים בזהות התעסוקתית שלהם, בבחירת מקום עבודה, ובמיומנויות להשתלבות בתעסוקה: כתיבת קורות חיים, יצירה וניהול של פרופיל "לינקדאין", תפקידים בעולם התעסוקה וראיונות עבודה, זאת מטעם "המרכז לפיתוח קריירה" בדקנאט והמעבדה להתפתחות קריירה של פרופ' צינמון, דקאנית הפקולטה למדעי הרוח, כמו כן, ביקרו משתתפי התכנית בחברת Nvidia, מתוך שיתוף פעולה שנוצר באמצעות "המרכז לקשרי תעשייה" של אוני' תל אביב.

בהמשך למיקוד בהשתלבות בתעשייה, החל תהליך מנטורינג בקבוצות קטנות, ו-21 סטודנטים לוו על ידי מנטורים מחברות WIX – i Apple, Nvidia, ששיתפו בתהליכי ההתפתחות שלהם בעולם העבודה, בלבטים ואתגרים במקצועם ועוד.

משתתפי שנה ב' לוו גם הם באופן אישי על ידי יועצת חינוכית, ו-18 מתוכם קיבלו שיעורי עזר מסטודנטים בשנים מתקדמות. משתתפי שנה ב' היו מעורבים בתכנית: במפגשים עם שנה א', בפאנלים של הכנה לתקופה בחינות ובפתיחת שנת הלימודים. שני סטודנטים מצטיינים משנה ב' חנכו סטודנטים משנה א' בתכנית.

מסעות דעת

"מסעות דעת" היא תוכנית ייחודית וחוצת-פקולטות לקידום מנהיגות אינטלקטואלית צעירה ומורכבת מתכנית קיץ ומלימודים לאורך שנה. התכנית מנוהלת במשותף על ידי הנציבות ומכון ון ליר בירושלים. במסגרת התכנית השנתית, עמית/ות התכנית עובדים באופן אינדיבידואלי וקבוצתי על פרויקט חברתי בעל מימד ציבורי, המבקש להשפיע על החיים המשותפים באוניברסיטה. בשנת תשפ"ד נבחרו 12 עמיתות ועמיתים להשתתפות בתכנית. התוכנית מזכה במלגת לימודים באוניברסיטה בסך 5,000 ש"ח, בזכאות ל-4 נקודות זכות, ובמגורים בירושלים בתקופת תוכנית הקיץ. אף שהלימודים בתכנית נטועים במדעי הרוח, ההשתתפות בה פתוחה לכלל התלמידים באוניברסיטה, מכל הפקולטות.

בשנה אקדמית מורכבת שהתאפיינה בעוינות ובחשדנות בתוך קהילות הסטודנטים, תכנית מסעות דעת התבלטה כמרחב ייחודי של חיים משותפים באקדמיה, שהצליח להכיל ולקיים דיונים מורכבים בשאלות של זהות, ביטוי ונרטיב היסטורי בין סטודנטים/ות ממגוון רקעים. התכנית כללה מפגשים עיוניים לאורך שנת הלימודים וכן עבודה על פרויקט משותף: **אסופת ראינות** עם סטודנטים, סגל ובעלי תפקידים אחרים באקדמיה שנועדה להאיר, מפרספקטיבות מגוונות, את השלכות המלחמה על האקדמיה.

בשנת תשפ"ד, יחידת המחקר והנתונים בנציבות לשוויון, מגוון וקהילה ביצעה מספר פרויקטים שנועדו להרחיב ולהעמיק את הידע בתחומים שונים הקשורים לשוויון, גיוון וקהילה. להלן סיכום הפעילות המרכזית של היחידה במהלך השנה:

1. **דור ראשון לאקדמיה** – מחקר הערכה על תוכניות הליווי של הדקאנט לסטודנטים/יות דור ראשון לאקדמיה ודו"ח ניתוח ותובנות על אוכלוסיית דור ראשון לאקדמיה. חוקרת – ד"ר סיגל פלח.
2. **הקמת בנק מידע ונתונים של מגוון** – איסוף נתונים בנושא מגוון ומגדר באוניברסיטה לבניית מערך מידע שישרת את הנציבות והאוניברסיטה בכתיבת מדיניות בנושא מגוון, מגדר וקהילה.
3. **פיתוח תשתיות לתמיכה בפעילות הנציבות** –
 - מתן תמיכה טכנולוגית למודלים של סקרים וניתוחי נתונים (סקר בוגרים, נויבאואר, שאלונים דור ראשון, דיווח נפגעים).
 - פיתוח כלים לניתוח נתונים והצגת תוצאות בצורה גרפית ונגישה (dashboards, דוחות מגדר, יום האישה, מגוון, קבלה אוכלוסיות מיוחדות) – חלק עדיין בפיתוח.
 - שיתוף פעולה עם יחידות טכנולוגיה ומאגרי מידע באוניברסיטה להבטחת אינטגרציה חלקה ומעבר מדוחות ידניים לאוטומטים (דוחות BI).
4. **סקר מסלול קריירה של דוקטורנטים** – במהלך השנה, בהובלתו ובפיקוחו של פרופ' אהוד נקר, נערך סקר פיילוט הבודק את מסלולי הקריירה של דוקטורנטים. הפיילוט הסתיים בהצלחה והמשך הסקר יועבר בתחילת שנת תשפ"ה.
5. **סקר יוצאי אתיופיה** – יחידת המחקר עבדה על סקר מקיף בקרב יוצאי אתיופיה באוניברסיטת תל אביב ובאוניברסיטה העברית.
6. **מצוינות מכלילה** – הכנת פרק על יעדים ומדדים לתוכנית האסטרטגית של מצוינות מכלילה והערכת התקציב הכוללת לאוכלוסיות מגוון בתוכנית זו.
7. **נשירה** – עבודה עם מדור התמדה ויע"ף בדאקנט על נתוני נשירה של סטודנטים/יות, הצגת הנתונים ופיתוח דוחות אוטומטיים, כולל הוספתם לדוחות הכלליים ולדוחות המגוון.
8. **מגדר** – דיווח נתוני מגדר למל"ג (החלק הכמותי, כחלק מדיווח כולל של ממונת מגדר בנציבות). פרסום לקט נתונים ליום האישה בשיתוף עם יחידת המגדר <https://diversity.tau.ac.il/publications>

[1] ראשונים לאקדמיה או דור ראשון להשכלה גבוהה הם מי ששני הוריהם אינם בעלי השכלה אקדמית. דור שני לאקדמיה הוא מי שלפחות אחד מהוריו הוא בעל תואר אקדמי.



צוות הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה

פרופ' נטע זיו	סגנית הנשיא לשוויון, מגוון וקהילה
עו"ד שרון אברהם-זיס	מנהלת הנציבות לשוויון, מגוון וקהילה
מיכל בונה מזרחי	סגנית מנהלת, ממונת מגדר
קמיליה דראושה	ממונת מגוון מוסדית
שרון שפריץ	אחראית תחום נתונים ומחקר
טלי ענבר	מנהלת משרד
מירב לוי	מנהלת תחום קהילה
עו"ד חני בן ישראל	רכזת תכנית "מסעות דעת"
עו"ד רותם אלוני דוידוב	הנציבה המרכזת למניעת הטרדה מינית באוניברסיטה
ד"ר סיגל פלח	חוקרת
מיאדה עספור וביירות ותד	רכזת תכנית "שנת מעבר"
ביירות ותד	רכזת תוכנית נויבאואר
חגי וורקנה	רכז ישוג בשיווק
עו"ד רוני רוטלר	מנהלת תחום מוגבלות
עו"ד שרית סולמי	רכזת קבלה מיוחדת
עמרי גיאן	מנהל תכנית "דור ראשון באקדמיה" מטעם מדור התמדה וי.ע.ף בדקאנט להצלחת הסטודנטים והסטודנטיות