

BBC Final Feedback Report on the GEP implementation progress – October 2022

Summary

This report summarizes BBC GEP implementation of short, middle, and long term GEP actions along the whole duration of the CHANGE project (2018-2022).

BBC GEP was initially divided into six (6) thematic areas¹ - or sub-GEPs, led by CHANGE-BBC team members, with overall guidance and monitoring of all actions by BBC TA – Hana Himi (see table 1). The thematic areas were designed based on the institutional gender benchmarking, focusing on relevant and unique aspects in the BBC environment, mainly: work-life balance, women of minority groups, institutional barriers and job security and early childhood education. The following table specifies the GEP areas and leading team members of each area. [The blue text](#) indicates clarifications, modifications, expansions, and updates that were made in each area along the project's duration. The actions were tailor-made according to special needs of BBC staff and organizational environment, but also flexible enough to enable modifications throughout the project's implementation. The modifications were made based on constant sharing and open discourse with BBC staff, to adapt the actions to their special needs and changing circumstances – e.g. COVID19 pandemic, change of senior management in BBC, national and domestic situation etc.

Each of BBC GEP thematic areas entails several intervention actions which were implemented at the beginning, middle and towards the end of the project in order to promote gender equality and equity in the organization. In general, almost all GEP actions were executed as planned and even expanded and modified in accordance with Horizon Europe GEP requirements (see annex 1).

In 2021 two new 'windows of opportunity' opened for CHANGE-BBC, as a lever for GEP sustainability:

- 1) Horizon Europe GEP requirements
- 2) The ['Equator Index'](#) program of the Israeli Council for Higher Education (CHE) to incentivize HEIs to develop gender equality plans and thus enable the increase of women's representation in higher academic ranks and positions.

An institutional proposal for an **'Equator Index' GEP** was submitted by BBC GEOs² in 2021 and resubmitted in 2022 after being reviewed by the CHE Committee for Gender Equality. Additionally, a recommended **chapter about gender equality in the new institutional 5-year strategic plan** was written and submitted by the GEOs to BBC management in March 2022. Both plans are pending approval and budgeting for the implementation for a new 5-year institutional GEP, which will also be eligible for Horizon Europe requirements.

¹ Initially there were 7 thematic areas, but GEP no. 6 was cancelled at the beginning of the project. Therefore, the remaining areas are GEP1,2,3,4,5,7.

² As a CHE requirement and prerequisite, only institutions with a GEO professor were eligible to submit a proposal to the Equator Index program. Therefore, BBC staff member Prof. Anat Stavans was appointed as formal GEO at the beginning of the academic year 2021/22, and senior lecturer Hana Himi as her assistant (continuing her job as institutional GEO, Commissioner for the Prevention of Sexual Harassment and CHANGE transfer agent).

In conclusion, the original BBC GEP which was developed in the framework of CHANGE was successfully implemented and completed during the project's duration (2018-2022). This GEP provided us with knowledge, expertise, and valuable insights both on institutional and national levels, particularly in regards gender gaps in budgeted academic colleges in Israel. The BBC 'Equator Index' plan and the chapter in the institutional strategic plan were both visioned and designed in light of these insights (see annexes 2-3). We hope that the required resources will be allocated and that the further GEP actions will be developed after the termination of CHANGE, to foster a gender-equal and equitable scientific and academic environment at BBC.

Annexes:

Annex 1 - Final Feedback Report BBC (Israel), detailed status of GEP activities

Annex 2 – BBC proposal: 'Equator Index' GEP [draft](#) [in Hebrew]

Annex 3 – Gender Equality [draft](#) chapter in the new BBC institutional strategic plan [in Hebrew]

Table 1: CHANGE-BBC GEP thematic areas and leading team members (in blue – clarifications and modifications from previous report)

GEP thematic area	GEP action leader	Short-term	Middle term	Long-term
BBC-GEP1: data collection and qualitative online questionnaire(s) + Gender (in)equality in institutional structures and procedures – recommendations to senior management	Dr. Hana Himi, Institutional GEO, BBC-CHANGE TA and head of BBC TA team, Overall leading of all GEP actions	√	√	√
BBC-GEP2: Raising awareness workshop(s) and events		√	√	√
BBC-GEP3: Work-family relations among college teachers (Work-Life Balance)	Dr. Ina Ben-Uri	√	√	√
BBC-GEP4: Gender-based perceptions and biases in the field of early childhood education (ECE) + Gender awareness in teaching education and research	Dr. Yarden Kedar + Dr. Rimona Cohen	√	√	√
BBC-GEP5: Integration of Ethiopian Israeli women into academia as a test case for minorities groups of women in academia + initial examination of a group of female Arab staff members in BBC as another test case	Dr. Adi Binhas	√	√	√
BBC-GEP6: Measuring tensions between genders based on physiological measurements	Prof. Oded Potcher and prof. Yizhak Schnell	CANCELLED AT THE BEGINNING OF THE PROJECT DUE TO HIGH COST ESTIMATE (1 st periodic report)		
BBC-GEP7: Institutional barriers for gender equality in academic promotion rates ranks and aspects of job (in)security	Dr. Vered Shidlo-Hezroni	√	√	√

Annex 1: Final Feedback Report BBC (Israel), detailed status of GEP activities

Legend

green - completed / goal achieved

yellow - partly completed / partly achieved / cancelled

blue - new or modified actions from original plan

Short time actions

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
BBC-GEP1: CHANGE online Questionnaire dissemination (part 1) Hana Himi, Ina Ben Uri (overlapping with GEP3)	Completed Quantitative and qualitative	Planned due date: June 2019 Actual completion: December 2019	To investigate opinions of the academic staff members concerning the gender issue, and to better understand their perceptions and needs in that matter, as a baseline for a gender workshop and other GEP actions. Achieved	157 valid questionnaires (minimum goal was 140) Goal achieved	Massive online dissemination to staff members; constant reminders through emails and text messages; meetings with seniors and presenting the project in different forums reminding people to fill in the questionnaire.	Relatively low rate of responses at first, due to work overload and low interest in the gender issue. However, goal achieved eventually.	Dissemination went well; However further marketing is needed as for raising awareness and convincing people in the importance of the issue; senior management should be more actively involved in encouraging people to participate in the GEP activities in general, and particularly in online surveys. We think that once people see implementational activities based on the questionnaire, they will

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
							trust the TA team more and be more cooperative with the CHANGE objectives.
BBC-GEP2: Raising awareness workshops and events for BBC academic staff members – planning phase Hana Himi	Workshops planning – completed	None	See the implementation phase (middle-term table)	See the implementation phase (middle-term table)	Online marketing; personal requests from colleagues. Very good and professional workshop mediators; Support environment – enabling lecturers to attend the workshops instead of teaching and provide their students with online alternative lessons	Procurement procedures	Have a separate workshop for different focus groups – junior and senior staff members
BBC-GEP3: Work-family relations among college teachers – Data Collection	Literature review – completed Questionnaire design – completed Questionnaire dissemination and	Design – no deviations Dissemination – 6 months deviation – see GEP1 above	A quantitative questionnaire to all college academic staff that will measure the staff's perceptions regarding work-family relations in	157 See GEP1 above	Good literature review and adaptation of valid questionnaire to the specifics of BBC personnel. Effective statistical and technical support from the	Relatively low rate of responses at first, due to work overload and low interest in the gender issue. However, goal achieved eventually. See GEP1 above.	Maybe to design shorter questionnaires in the future and/or disseminate them to certain focus groups, even in the expense of losing some of the statistical validity.

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
-questionnaire design and validity check Ina Ben Uri	data collection - completed See also GEP1 above		several dimensions. Achieved		Research Authority in designing, publishing and collecting the data	It seems that the questionnaire was too long for some of the people; In addition, the questions asked are quite sensitive.	
BBC-GEP4: Gender-based perceptions and biases in the field of early childhood education (ECE) – Data Collection Yarden Kedar	In progress: Literature review – done Men workshop – done ECE staff Interview form design – done ; dissemination – done ECE graduates interviews - done	Slight deviation in ECE staff interviews only – should've been disseminated during the fall semester but was postponed due to overload of tasks (men workshop). Will be completed by July 2020	Data collection in the ECE department – qualitative data collection, during which interviews will be held, coded and analyzed, pinpointing the commonalities and differences in gender-based perceptions and career trajectories based on several variables such as gender, age, professional experience etc. achieved	Men Workshop participants: 40 ECE staff interviewees: 10 ECE graduate interviewees: 10	High request (from men) and effective publicity of the men workshop. *Interesting to note: More men are willing to participate in workshops than women! This should be further investigated. Maybe men feel more available and “entitled” to have those empowerment activities than women?..	None so far On the contrary – this topic has a high profile and public interest	We should investigate the reasons for such high rates of response from the men and try to implement them for women’s activities as well.
BBC – GEP5:	Completed	None	Locating academic women	10 interviewees	High accessibility of TA to the women	Difficulties in finding interviewees with PhD	The interviews went very well, and therefore

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
<p>Integration of Ethiopian Israeli women into academia – Data Collection Adi Binhas</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Personal interviews b. Volunteer mentoring (in NGO) to a student to support and guide her to continue her master’s degree 			<p>graduates in various fields and institutions; Locating students who are studying for a second and third degree; Gathering information about the barriers and challenges, opportunities and breakthroughs of these women during the academic track. Achieved</p>	1 mentee (in NGO)	thanks to prior volunteering projects and acquaintance with the Ethiopian society	degree (that’s part of the social gap), that’s why the scope of work was extended to women with master’s degrees as well.	we decided to extend the scope of this plan to women from the Arab society.
<p>BBC – GEP7: Institutional barriers for gender equality in academic promotion ranks – Data Collection:</p>	<p>Interviews completed</p> <p>Online survey cancelled in light of GEP3 questionnaire that seemed to overload people and lack of their cooperation to fill in another</p>	none	<p>To assess and evaluate the perceived reasons for gender inequalities in academic promotion ranks at Beit Berl College; To examine and reveal various</p>	15 interviewees	Good relationships with interviewees; Complete and absolute confidentiality enabled them to express themselves freely	Interviews went well thanks to full cooperation from the interviewees. However, there is a tremendous challenge to keep them confidential. Once you present disaggregate data you might recognize the interviewees, since	<p>Present anonymous quotes or findings from interviews without revealing the speakers’ ranks.</p> <p>Give up the online survey.</p>

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
<p>Vered Shidlo-Hezroni</p> <p>a. Personal interviews</p> <p>b. Online survey</p>	<p>questionnaire. In addition, the COVID19 crisis resulting with economic crisis might deviate the answers of such a questionnaire at this point in time. The questionnaire have several questions regarding job security, employment contracts and salaries.</p>		<p>institutional barriers affecting women promotion ranks to senior faculty positions at Beit Berl College; Achieved</p>			<p>BBC is a small-scale institution therefore the staff members are very familiar with one another.</p> <p>Online survey – was planned and designed, then postponed until the completion of GEP3 questionnaire, and eventually cancelled after considering the overload of both questionnaires on BBC personnel and the COVID19 timing.</p>	

* **BBC – GEP6: Measuring tensions between genders based on physiological measurements** was cancelled shortly after initiation and TAs Oded Potcher and Yizhak Schnell dropped out of the BBC TA-team.

Middle term actions

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
<p>BBC-GEP1: Further activities based on the online Questionnaire findings (part 2) Hana Himi, Ina Ben Uri, Adi Binhas and additional CHANGE ambassadors on campus (overlapping with GEP3, GEP5):</p> <p>a. GEO talk with new academic staff members about their career track in a gender perspective</p> <p>b. Teacher workshops in</p>	<p>Completed</p> <p>Talk with new staff members – cancelled</p> <p>Teacher workshops – to be planned and scheduled after GEP3 survey analysis is completed</p> <p>Cooperation with the Arab staff members – interviews completed (see GEP5); brainstorming meetings with Arab staff - done</p> <p>Research training event – done in February 2020 by</p>	<p>Deviation only in teacher workshops, due to the delay in the implementation of the online questionnaire.</p> <p>Other activities are completed as planned.</p>	<p>To investigate opinions of the academic staff members concerning the gender issue, and to better understand their perceptions and needs in that matter, as a baseline for a gender workshop and other GEP actions.</p> <p>achieved</p>	<p>Irrelevant, since the activities are in planning. Once we implement them, we'll be able to estimate the no. of participants.</p>	<p>Excellent support from the Center for the Advancement of Shared Society</p>	<p>The challenge of gender mainstreaming into routine work procedures of other colleagues; Resulting in occasional passive resistance or minimal cooperation, making initiative "fade away". This might be a result of workload and other priorities, fear of being "invaded" to one's professional territory, not understanding why this initiative is necessary or important or a conflict between different agendas.</p>	<p>Make gender mainstreaming clear and accessible to keypersons in the organization, by providing them with psycho-didactic information about the issue (both informative-cognitive and emotional) in order to recruit them as CHANGE ambassadors.</p> <p>Be sensitive to their "professional borders" and scope of work, understand their agenda, try to mediate between different agendas and come up with a "win-win" solution of joint activities,</p>

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
cooperation with the BBC Learning and Teaching Center c. Events in cooperation with the BBC Center for the Advancement of Shared Society (Jews-Arabs) d. Research training event for staff members	the Research Authority. Recommendations for further training with a specific gender focus, based on GEP5 and GEP7 findings.						using their activities as a platform for gender mainstreaming.
BBC-GEP2: Raising awareness workshops and events for BBC academic staff members – implementation phase Hana Himi	Completed	Gender workshop Focus group 1: Junior staff members Meeting no. 1 – done 20/11/19 Meeting no. 2 – done online due to COVID19 (23/4/20) Meeting no. 3 –	To raise awareness to gender gaps nationwide and more specifically in academia. To disseminate the objectives and progress of the CHANGE project	staff workshops: 13 Prevention of Sexual Harassment Event: 150	Online marketing; personal requests from colleagues; Very good and professional workshop mediators; Support environment – enabling lecturers to attend the workshops instead of teaching and provide their	Few participants in workshops; only female participants (although men were invited as well); Work overload – people cannot find time to attend those workshops Few participants in the Women’s Day Event –	Have a separate workshop for men (see GEP4); Conduct an online workshop to enable more people to participate (eventually will happen due to the COVID19 situation).

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
<p>a. Gender workshops for focus groups</p> <p>b. Awareness Events for the prevention of Sexual Harassment and gender-based violence</p> <p>c. Women’s Day Event</p> <p>d. “Role-model” forum of top-women researchers</p> <p>e. Gender bias and gender aspects in teaching training workshops for teachers trainees and BBC staff</p>		<p>done online due to COVID19 (3/5/20)</p> <p>Gender workshop Focus group 2: Senior staff members</p> <p>Meeting no. 1 – done 28/1/20</p> <p>Meeting no.2 – done online due to COVID19 (26/4/20)</p> <p>Meeting no. 3 - done online due to COVID19 (3/5/20)</p> <p>Awareness Events for the prevention of Sexual Harassment (budgeted by BBC president) Completed 20/1/20, 15/3/21</p>	<p>To come up with ideas and initiatives to enhance equality and diversity and to promote women researchers through brainstorming and focus groups.</p> <p>To raise awareness towards the gender issue at all institutional level.</p> <p>achieved</p>	<p>Women’s Day Event: 20</p> <p>Prevention of sexual harassment events: 150-200 per each event</p> <p>Governing council and senior management: 32</p> <p>Gender and Tolerance week: 100</p> <p>Gender in teaching training – teacher trainees: 30</p>	<p>students with online alternative lessons</p>	<p>bad timing just before the COVID19 crisis when fewer people came to campus + a Jewish holiday (school vacation, so many parents to young children didn’t show up on campus that day).</p>	

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
<p>f. Gender and Tolerance Week</p> <p>g. Gender workshop for academic administrators in the administrative staff</p>		<p>(online), 10/3/22 (online)</p> <p>Women's Day event – Completed 9/3/20</p> <p>Gender in teacher trainee – MAOF seminar 25/5/21</p> <p>Gender in teaching training – BBC staff 18/1/22</p> <p>Gender and Tolerance Week 27/2-3/3/22</p> <p>Presentation of CHANGE to BBC Governing Council and</p>		<p>Gender in teaching training – BBC staff: 20</p>			

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
		<p>senior management 8/9/22</p> <p>Gender workshop for administrative staff 21/9/22</p> <p>Presentation and unconscious-bias training for the Academic Council Not completed due to COVID19 and other organizational priorities</p> <p>“Top researchers” event – cancelled due to lack of cooperation</p>					
BBC-GEP3:	completed	Analysis should be completed by the end of this		157	See Short-term actions above	See Short-term actions above	See Short-term actions above

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
Work-family relations among college teachers – Data Analysis Ina Ben Uri		academic year October 2020		See Short-term actions above			
BBC-GEP4: Gender-based perceptions and biases in the field of early childhood education (ECE) – Data Analysis and implementation Yarden Kedar Gender aspects in teaching and education Rimona Cohen	Men online forum – completed and ongoing ECE staff members interviews – completed (see short-term table above) ECE graduates interviews – done Education for a Gender Lens – development of lesson plans for novice teachers about gender done A summary	Expanding GEP4 to more aspects of gender awareness in education, teaching and research (not just ECE). Focusing on novice teachers and BBC lecturers.		Men online forum – 50 participants ECE staff members – 13 ECE graduates – 10 Novice teachers (education for a gender lens) – 30-100 Children’s literature summary –	See Short-term actions above	See Short-term actions above	See Short-term actions above

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
	<p>Gendered Issues in Children's Literature Critical Observation, Reading Recommendations and Exploration (in Hebrew). The summary was developed by a team of scholars and librarians from the Yemima Center for Children's literature. It provides critical thinking, gender and feminist perspectives on 15 children's books, as creative inspiration for teachers and educators who are interested in including the gender dimension in their teaching. An English version of the summary will be</p>			<p>BBC staff 700 and students 3,000</p>			

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
	disseminated to BBC staff by the end of the year.						
<p>BBC – GEP5: Integration of Ethiopian Israeli women into academia – Conclusions + Extension of work to Arab women Adi Binhas</p> <p>a. Data analysis of interviews with women of Ethiopian origin</p>	<p>Data analysis of interviews with Ethiopian women – completed (one article submitted and another one in preparation)</p> <p>NGO mentoring – completed</p> <p>Interviews with Arab women – Completed</p>	none	achieved (see short-term table above)	<p>Ethiopian interviewees – 10</p> <p>Ethiopian mentee – 1</p> <p>Arab interviewees – 5 - completed (5 more are planned)</p> <p>More resources are needed to</p>	See short-term table above	It seems that Arab staff members in BBC face less barriers than members in other HEIs. Therefore, we're considering whether to conduct further interviews with Arab women in other universities or colleges	See short-term table above

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
<p>b. NGO mentoring to student of Ethiopian origin</p> <p>c. Personal interviews with Arab women</p>				continue the examination.			
<p>BBC – GEP7: Institutional barriers for gender equality in academic promotion ranks – Data Analysis Vered Shidlo-Hezroni</p>	<p>Completed and submitted An article based on the analysis is on preparation</p>	none	<p>To assess and evaluate the perceived reasons for gender inequalities in academic promotion ranks at Beit Berl College;</p> <p>To examine and reveal various institutional barriers affecting women promotion ranks to senior faculty positions at Beit Berl College;</p> <p>Achieved</p>	15 interviewees	See short-term table above	See short-term table above	See short-term table above

Long-term Actions

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
<p>BBC-GEP1: Further activities based on the online Questionnaire findings (part 3) Hana Himi, Ina Ben Uri (GEP3), Adi Binhas (GEP5)</p>	<p>a. Teacher workshops in cooperation with the BBC Learning and Teaching Center (overlapping with GEP3) completed – training workshops (see previous section)</p> <p>b. Events in cooperation with the Center for the Advancement of Shared Society (Overlapping with GEP5) completed in the framework of the gender workshop for administrative staff. Abeer Zaibek Hadad – senior lecturer in BBC, director and film creator – presenting her prize winning film “Women of Freedom” about murder of women in the Arab society, discussion about the film</p>	<p>- new initiative with the national CoP of GEOs – a survey about the impact of COVID on budgeted colleges staff members done</p>	<p>-higher visibility and awareness toward gender equality on the institutional level</p>	<p>Workshops and events – 50</p> <p>Research ethics form, Academic Statute update and lessons about gender in courses - 700</p> <p>Activities (c)-(d): will emphasize gender aspects and make the CHANGE objectives visible for almost all academic staff members:</p> <p>Activity (e) will reach almost all staff members and their students.</p>	<p>-Support from national CoP of college GEOs - good personal relationships with Tas and ambassadors</p>	<p>--COVID19, workloads, change of BBC management and domestic issues</p>	

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
	<p>c. Adding gender-related rubrics to the Research Ethics Committee form – completed but not yet disseminated</p> <p>d. Updating the Academic statute, specifying clearer criteria for promotion partly done</p> <p>e. Assimilating at least one lesson about gender aspects in each course in BBC in accordance with each course's syllabus. Partly done- Gender and Tolerance Week</p> <p>f. An online survey to staff members in budgeted colleges in Israel – developing a questionnaire in the college GEO forum; analyzing results regarding BBC staff done</p>						

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
BBC-GEP2: Raising awareness workshops and events for BBC academic staff members – Hana Himi	a. Online Gender workshops (in case COVID19 limitations continue) done (see above; see D1.6 communication & dissemination report) b. “Role-model” forum of top-women scholars and researchers cancelled due to lack of cooperation c. Executive summary of all workshops and events to be handed to senior management – pending the publication of the policy papers d. Filmed interviews with BBC staff members about gender equality - done	-	-	See above – middle-term actions Executive summary – 30 (Academic Council + Board of Trustees) 700 – staff members External stakeholders - 70	-	--	-
BBC-GEP3:	a. Teacher workshops in cooperation with the BBC Learning and	-	-	Teacher workshops: 20-30	-	--COVID19 challenged the concept of WLB.	-

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
Work-family relations among college teachers – Conclusions Ina Ben Uri	Teaching Center (overlapping with GEP1) done (see above) b. Conclusions and recommendations for management done in the framework of the new strategic plan of BBC + article by Ina Ben Uri and Hana Himi (in preparation) c. Implementing one lesson about gender aspects in her courses done – initiation through the Gender and Tolerance Week and gender training where Ina gave one of the lectures.			Recommendations for management: 30 Gender aspects in lessons: 50			
BBC-GEP4: Gender-based perceptions and biases in the field of early childhood	a. Interviews results analysis done b. Conclusions and recommendations for management based on both men forum and ECE interviews	-	-	Men online forum – 50 participants ECE staff members – 13 ECE graduates - 10	Since BBC is a teacher training college, gender equality in education is a consensual topic. Therefore people	-	-

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
education (ECE) - Data Analysis and implementation Yarden Kedar Gender aspects in teaching and education Rimona Cohen	done in the framework of an article by Yarden Kedar, Hana Himi and Sapir Merzer (in preparation) d. Implementing one lesson about gender aspects in at his courses - initiation through the Gender and Tolerance Week and gender training where Yarden prepared one of the lectures. c. Uploading all materials of Education for a Gender Lens to BBC website including videos with staff members and the Children's literature summary to BBC website for future use.			Recommendations for management: 30 Gender aspects in lessons: 50-100	were very cooperative and willing to support these GEP activities.		
BBC - GEP5: Integration of Ethiopian	a. Interviews with Arab women analysis done b. Events in cooperation with the Center for the	-	-	Arab interviewees: 405 done	-	--	

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
<p>Israeli women into academia – + Expansion of work to Arab women</p> <p>Conclusions</p> <p>Adi Binhas</p> <ul style="list-style-type: none"> d. Data analysis of interviews with women of Ethiopian origin e. NGO mentoring to student of Ethiopian origin f. Personal interviews with Arab women 	<p>Advancement of Shared Society (Overlapping with GEP1) brainstorming meetings were conducted, but initial ideas were not realized</p> <ul style="list-style-type: none"> c. Developing a mentoring model for special groups in BBC partly done in volunteering activity of Adin Binhas in an NGO d. Conclusions and recommendations for management done in the framework of two articles written by Adi Binhas and Hana Himi (one publish and the second one will be submitted soon) e. Implementing one lesson about gender aspects in at her courses – done - initiation through the 			Readers of first article: 20			

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
	Gender and Tolerance Week and gender training where Adi gave one of the lectures.						
<p>BBC – GEP7: Institutional barriers for gender equality in academic promotion ranks – Conclusions Vered Shidlo-Hezroni</p> <p>Further actions on the</p>	<p>a. Conclusions and recommendations for management based on interview analysis done in the framework of an article by Vered Shidlo Hezroni and Hana Himi (submitted)</p> <p>b. Implementing one lesson about gender aspects in her courses done initiation through the Gender and Tolerance Week and gender training where Vered gave one of the lectures.</p>	-	-	<p>Recommendations for management: 30</p> <p>Lecture in Gender and Tolerance Week: 10</p>	-	-	-

Action short name	Stage of implementation (starting, in progress, completed, cancelled).	Deviations in relation to the initial GEP (For cancelled actions, please add reason why)	If completed, please add if you have achieved related objectives (see GEP document). If not, please specify!	No. of target audience/ no. of participants	Success/support factors	Challenges/resistances	Lessons learned (what went well, what would you do differently, what was unexpected etc.)
<p>organizational level Hana Himi</p>	<ul style="list-style-type: none"> c. Submitting a proposal to The Equator Index program of the CHE d. Drafting a chapter about gender equality in the new BBC strategic plan e. Writing an opinion brief to CHE about parallel promotion tracks f. Participating in the national CoP of GEOs in budgeted colleges g. Preparing a 'GEO portfolio' and designing a new GEO website to deliver to the new GEO after Hana 						

-DRAFT-

Annex 2 – BBC proposal: 'Equator Index' GEP draft

07/06/2021

א. מבוא

המכללה האקדמית בית ברל היא מכללה אקדמית רב-תחומית להשכלה גבוהה המעניקה תארים ראשוניים ושניים³ במגוון תחומים בשלוש פקולטות: **חינוך** לרבות **המכון הערבי, אמנות, וחברה ותרבות**. כמו כן מעניקה המכללה תעודת הוראה לאקדמאים ותעודות התמחות מסוגים שונים. המכללה הינה אחת המכללות הוותיקות בישראל, ופועלת כמוסד חינוכי בבית ברל עוד לפני קום המדינה. למכללה אוריינטציה חינוכית-יישומית-חברתית להכשרת אנשי מקצוע ולפיתוחם לאורך הקריירה לצד פעילות מחקרית מגוונת בתחומי מומחיות-פרופסיונאלית של חברי וחברות הסגל האקדמי.

מאז שנת הלימודים תשע"ה חלו שינויים משמעותיים במבנה הארגוני במכללה בעקבות מעבר המכללה לתקצוב הוות"ת, תהליך שנמצא בעיצומו וצפוי להימשך בעשור הקרוב. בשל כך, המכללה עדיין נמצאת בתקופה מעבר, שביטוייה המרכזי הוא ריבוי ומגוון של מנגנוני העסקה לחברי וחברות הסגל האקדמי, ובפרט מסלול העסקה בתנאי ות"ת (יתאגיד ות"ת) ומסלול העסקה בתנאי עובדי הוראה (יתאגיד). על אף השוני במסלולי ההעסקה, כמעט כל חברי ות הסגל האקדמי של המכללה במשרות תקן נושאים בתואר ד"ר והינם בעלי דרגות אקדמיות בכירות (מרצה/מרצה בכיר/פרופ' חבר/פרופ' חבר יוצר/פרופ' מן המניין).

מרבית חברות וחברי הסגל האקדמי במכללה הן נשים, לרבות נשיאה, ויש לכך ביטוי ברור בייצוג ובתהליכי הקידום במכללה. אף על פי כן, זוהו על-ידנו פערים מגדריים הבאים לידי ביטוי בשיעור נשים נמוך יחסית לשיעורן הכללי בסגל בתחומים מסוימים מחד (כגון דרגות הפרופסורה וצמתי קבלת החלטות כגון וועדת המינויים), בד בבד עם שיעור השתתפות גבוה של נשים בתפקידי ניהול אקדמי ותרומה לארגון; ומאידך שיעור נמוך יחסית של גברים בתחומים מסוימים, כגון במסלול החינוך לגיל הרך, בד בבד עם נוכחותם הגבוהה יחסית בדרגות הפרופסורה, בצמתי קבלת החלטות ובדרג הניהול הבכיר במכללה.

האמור לעיל, מחייב, לדעתנו, פיתוח מותאם של תכנית לקידום הוגנות מגדרית שתיתן מענה למאפיינים הייחודיים ולמכלול האילוצים הארגוניים של המכללה, וביניהם: מענה לתקופת המעבר עד להסדרה של הסגל האקדמי בכפוף לתנאי העסקה של הוות"ת – ובכלל זה התחשבות בתקנים וקידומים של מגוון מסלולי העסקה; המכללה מאופיינת ברוב נשי ובאוריינטציה מובהקת לתחומי החינוך והתמחויות פרופסיונאליות-יישומיות (אמנות, קליניקה ועוד) לצד עיסוק מחקרי; המכללה מתוקצבת, אך בהגדרה חסרה את המשאבים המחקריים הנחוצים לקידום אקדמי בהשוואה לאוניברסיטאות המחקר, עובדה אשר זוהתה בשנים האחרונות כפער שמחייב התמודדות ומענה על ידי עידוד וניתוב כישורי המחקר של סגל המכללה לחיזוק העשייה המחקרית⁴. כלומר – ברורה החיוניות של פעילות בטווח המידי בשילוב עם תוכנית ארוכת טווח בשתי"פ עם דיקאנ.יות ובעלי.ות תפקידים באיתור חברי.ות סגל מתאימים לשילוב של עמידה בנדרש לקידום אקדמי תוך התייחסת לאיזון שבין המחקר למומחיות יישומית לצד האפשרות לתיקון בהתחשב במשאבים הקיימים.

אבני הבניין ועקרונות התכנית

המכללה האקדמית בית ברל שותפה בפרויקט ארבע-שנתי (2018-2022) של האיחוד האירופי (EU) במסגרת תכנית CHANGE⁵ - Horizon2020, במאגד המונה 7 מוסדות אקדמיים ומכוני מחקר מ-6 מדינות. מטרת הפרויקט לקדם שוויון מגדרי באקדמיה ובמדע בדגש על נשים חוקרות והטמעת חשיבה מגדרית במחקר ובתהליכים ארגוניים. במסגרת הפרויקט החל במכללה כבר במהלך תשע"ט יישום של תכנית לקידום שוויון מגדרי Gender Equality Plan (GEP) בהובלתה של היועצת לנשיאה להוגנות מגדרית, ד"ר חנה חימי, ובשיתוף חברי סגל נוספים. מטרותיה ויעדיה של תוכנית מדד "קו המשווה" של המל"ג מתאימים ומשתלבים בעשייה שכבר החלה במסגרת פרויקט CHANGE ולפיכך תסייע רבות במיסוד תשתית ארגונית להטמעת הישגי הפרויקט גם בטווח הארוך לאחר סיומו. בנוסף, אבני הבניין של ה-GEP תואמות את אבני הבניין המוגדרות לתכניות לשוויון מגדרי בתכנית המשך של ה-EU - Horizon Europe. נציין, כי קיומה של GEP

³ B.Ed., B.Ed.F.A., M.Ed., M. Teach, M.A.A.T.

⁴ האקדמיה הלאומית למדעים, [דו"ח מצב המדע בישראל](#), תשע"ג 2013, ירושלים.

⁵ The mentioned project 'CHANGE - CHAlleNging Gender (In)Equality in science and research' has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787177. More details can be found here: <https://www.change-h2020.eu>

-DRAFT-

מוסדית מהווה החל מ-2021 קריטריון חובה לדיווח בהגשות למענקי מחקר של Horizon Europe, והחל מ-2022 גם יוערך בציון, במסגרת שאר המרכיבים המשוקללים לשיפוט הצעות⁶.

אבני הבניין לתכנית להוגנות מגדרית "קו המשווה" במכללה האקדמית בית ברל, במשולב עם ה-GEP שהחלה בתשע"ט במסגרת פרויקט CHANGE ותואם לדרישות Horizon Europe ובהתאמה ליחודיות המכללה הינם (דגשים ייחודיים למכללה מסומנים בקו):

- (1) איזון בית קריירה ותרבות ארגונית
- (2) איזון מגדרי במנהיגות ובצמתי קבלת החלטות
- (3) איזון מגדרי בתהליכי ניהול קריירה, קידום ובטחון תעסוקתי
- (4) איזון מגדרי בסביבה רב-תרבותית (בדגש על החברה הערבית וקבוצות נוספות)
- (5) הטמעת חשיבה מגדרית ותוכן מגדרי בהוראה, חינוך ומחקר
- (6) טיפול ומניעת אלימות על רקע מגדרי (לרבות מניעת הטרדות מיניות)

עקרונות התכנית נגזרים מאבני הבניין שלעיל, ובהתחשב במאפייני הסגל ובנקודת האיזון הנכונה למכללה הינם:

- (1) הבניית פעילויות שמבוססות על אבני יסוד שוות חשיבות במכללות: מחקר, איכות הוראה, ניהול אקדמי, הכרה בהתמחויות פרופסיונאליות-יישומיות
- (2) הטמעת חשיבה מגדרית בתרבות הארגונית בהלימה לפרקטיקות טובות שזוהו ופותחו במסגרת פרויקט CHANGE
- (3) התייחסות ספציפית למאפיינים הייחודיים בבית ברל – בדגש על חינוך, רב-תרבותיות שונות ומגוון – ובפרט החברה הערבית (במכון הערבי להכשרת מורים), איזון בית-קריירה, חסמים ארגוניים וביטחון תעסוקתי.
- (4) קידום שוויון מגדרי פריטטי בקרב חברי סגל אקדמי בכיר

ב. מתודולוגיה

(1) מיסוד תפקיד היועצת והקמת יחידה להוגנות ושוויון:

- הקמת יחידה להוגנות ושוויון, שתאפשר ניהול כל הכרוך בפעילויות המוצעות והקמת צוות, משרד ומעטפת אדמיניסטרטיבית לצורך תכנון ומימוש הפעילויות.
- הקמת אתר אינטרנט – אשר יסייע בהנגשת מידע, תקשורת ופרסום, ויאפשר ניהול הידע בתחום ההוגנות המגדרית - מאמרים, דוח"ות ומסמכים רלבנטיים לנושא.
- פיתוח לומדות והדרכות בתחום הוגנות מגדרית- כדוגמת פיתוח לומדה "חינוך לעדשה מגדרית" שפותחה במסגרת פרויקט CHANGE.
- איסוף נתונים, הערכת ההתערבויות, בקרה על המימוש בפקולטות וביחידות השונות.
- אישור והחגרה לשנה 7-8 בתפקיד (ד"ר חנה חימי) ולהיותה בדרגת מרצה בכירה (ולא פרופ'ח)
- הכרה בתפקיד כתפקיד אקדמי ניהולי המזכה בגמול ובהפחתת משרת ההוראה, לרבות תפקיד הממונה למניעת הטרדות מיניות (שבוצע עד כה ללא גמול).
- היועצת להוגנות ושוויון תקבל מעמד מרכזי במכללה, ושעות תפקיד שיהלמו תפקיד חשוב זה.
- תקצוב ע"ב התכנית: 60 אש"ח ות"ת + 30 אש"ח המכללה מדי שנה, למשך חמש שנים.

(2) פעילויות לתמיכה בחברי סגל ולהטמעת חשיבה מגדרית:

- הקצאת משאבים תומכים לחברי וחברות סגל שיסייעו בפעילויות לטובת מחקר ופרסום ועל ידי כך יאפשרו קידום אקדמי וצמצום זמן שהייה מדרגה לדרגה (עוזרי הוראה ומחקר, מידענים, תקציב לתרגומים, עריכה, פרסומים, כנסים)
- הדרכות אישיות ומנטורינג
- סדנאות מגדר, ניהול קריירה אקדמית, הטיות מגדריות בלתי מודעות, שפה מגדרית-שוויונית, איזון בית-קריירה, לחץ ושחיקה, מניעת הטרדות מיניות ועוד
- אירועי מודעות: כנסים, פאנלים, תערוכות

⁶ ISERD: Gender Equality Plans: <https://www.innovationisrael.org.il/ISERD/contentpage/gender-equality-plans>

-DRAFT-

- הטמעת הוגנות ושוויון בתהליכים ארגוניים רוחביים – תקנון, נהלים, טפסים, נושאי מחקר, תכני שיעורים בסילבוסים ועוד
- הקצאת התקציב התומך לפעילויות תבוצע באמצעות ועדות ייעודיות ברשות היועצת לנשיאה להוגנות מגדרית.
- תוכניות הפעולה ייערכו בשיתוף עם היחידות השונות כך שיעקר התקציב יחולק ליחידות המקצועיות הרלבנטיות - רשות המחקר, מרכז הוראה ולמידה, היחידה לחיים משותפים, פורשים כנף ועוד.
- תקצוב ע"ב התכנית: 140 אש"ח ות"ת מדי שנה, למשך חמש שנים

(3) מימוש התקציב:

שלב א': החל מאישור התוכנית בתשפ"א – ועד ספטמבר 2021
הקצאת משאבי תמיכה ישירים לחברי וחברות הסגל האקדמי באמצעות "קולות קוראים" – עיקר המימוש דרך רשות המחקר, בד בבד לתהליך הקמת משרד היועצת:
1. עוזריות הוראה ומחקר 2. מידענים 3. תקציב לתרגומים ולעריכה מדעית 4. הדרכה וסיוע בנוכחות בכנסים אקדמיים 5. ריטריטים לטובת כתיבה ומחקר 6. בניית תוכנית מוסדית להקלות בהוראה בשל פרסומים – לדוג' 2 פרסומים יזכו בהקלה בהוראה שתאפשר פניות למחקר וכתיבת מאמרים על מנת ליצור תנועה ברצף של התקדמות והתפתחות.

שלב ב': החל מתשפ"ב ועד סוף תשפ"ה

מימוש כלל רכיבי התכנית (כמפורט לעיל) – באמצעות היחידות הרלבנטיות במכללה: רשות המחקר, המרכז לתכנון הוראה ולמידה, היחידה לחיים משותפים, יח' פורשים כנף, המכון הערבי ועוד, לרבות:

7. הבניית מודל להדרכות אישיות ומנטורינג בכל הכרוך בתהליך התפתחות אקדמי ובניית תגמולים מותאמים לצרכי מחקר וכתיבה לנוטלים. ות חלק במחוייבות זו. בדגש על התאמת המנטורינג בהתאם לדרגה האקדמית ולצרכים הייחודים לכל שלב 8. סדנאות מגדר, ניהול קריירה אקדמית, הטיית מגדריות בלתי מודעות, שפה מגדרית-שוויונית, איזון בית-קריירה, לחץ ושחיקה, מניעת הטרדות מיניות ועוד. 9. קיום אירועי מודעות: כנסים, פאנלים, תערוכות 10. הטמעת הוגנות ושוויון בתהליכים ארגוניים רוחביים – כתיבת תקנון, גיבוש נהלים, טפסים, שילוב תכנים מגדריים מחקר, שילוב תכנים מיגדריים בסילבוסים ובשיעורים. 11. מיפוי תפקידים השקופים ובניית שווה ערך לתגמול (באמצעות תקציב למחקר/ תרגומים/ עריכה ועוד)
הערה: תידרש הסדרה פורמאלית מול הות"ת למימוש החלק היחסי של התקציב בשנת תשפ"א לכשיתקבל התקציב, ו/או 'גלגול' החלק העודף של התקציב לשנה העוקבת.

ג. הערות ודגשים למדדים

- היות והמכללה מאופיינת ברוב נשי, עיקר הפעילות תכוון לחיזוק נוכחות נשים בדרגות הפרופסורה בתפקידים בכירים, בצמתי קבלת החלטות, קליטות לסגל הבכיר וקיצור משך שהייה בדרגה (שלב א' – פעילויות 1-6 כמפורט לעיל).
- פעילות לקידום איזון מיגדרי בראייה פלורליסטית ובהתחשב במאפיינים הייחודיים של המכללה - לדוגמה, הגברת נוכחות גברים במרחבים שונים (כגון המסלול לחינוך הגיל הרך), מיקוד בסגל המכון הערבי ועוד.
- היעדים הכמותיים יעודכנו משנה לשנה ובמהלך חמש השנים בהתאם להתקדמות בפועל.
- חלק מהפעילויות חופפות למספר מדדים.
- פעילות משרד היועצת לנשיאה להוגנות מגדרית מהווה "פעילות גג" הנותנת מענה לכלל המדדים ברמה הרוחבית (לדוגמה – פיתוח תכנים ושת"פ בין היחידות במכללה ועם גורמי חוץ (כגון קרנות מחקר ועוד, טיפול בנהלים ובתהליכים ארגוניים).

-DRAFT-

ד. פירוט המדדים שנבחרו לתכנית המכללה (פירוט מלא – בקובץ אקסל המצורף למסמך זה)

(1) מדדים כמותיים (בחירת 5-6 סעיפים מתוך 7. סעיפים 3 ו 4 – חובה):

פירוט / מתווה אסטרטגי לשיפור המדד	כותרת המדד	מס' סעיף	סוג המדד כמותי/איכותני
בניית מדד משוקלל ככלי הערכה לקידום - פרסום, הוראה, ניהול אקדמי, הכרה בתפקידים ותרומה לקהילה האקדמית ("תפקידים שקופים"), קידום אקדמי ואופק תעסוקתי [בשל הצורך הריאלי להתייחס להיבטים תקציביים] - כולל עדכון בתקנון האקדמי	שיעור נשים בסגל הבכיר כולל שיעורי השינוי	1	כמותי
הדרכות מגדר חובה לדיקנים. יות וחברי וועדת מינויים; מיסוד מסלול פרופסורה מקצועי; "תדריך אתיקה" כולל חתימה על טופס לפני קיום וועדה	שיעור הנשים בדרגות פרופ' חבר + פרופ' מן המניין כולל שיעורי השינוי	2	כמותי
מנטורינג והדרכות לחברי וחברות סגל חדשים	שיעור קליטות נשים מתוך סך הקליטות ובהשוואה לגברים	3	כמותי (חובה)
מנטורינג והדרכות לחברי וחברות סגל חדשים	שיעורי קליטות נשים בדרגות מרצה / מרצה בכירה ובהשוואה לגברים	4	כמותי (חובה)
מנטורינג וסדנאות ממוקדות לניהול קריירה אקדמית; תגבור עוזריות מחקר והוראה לחברי וחברות סגל; ריטריטים למחקר;	משך שהייה ממוצע בדרגה	5	כמותי

-DRAFT-

(2) **מדדים איכותניים** (בחירת 3-4 סעיפים מתוך 5. סעיפים 2 ו 5 חובה):

פירוט / מתווה אסטרטגי לשיפור המדד	כותרת המדד	מס' סעיף	סוג המדד כמותי/איכותני
מנטורינג ועידוד נשים להגיש מועמדות לתפקידים בכירים; בניית מדד משוקלל לקידום - פרסום, הוראה, ניהול אקדמי, הכרה בתפקידים ותרומה לקהילה האקדמית ("תפקידים שקופים"); יעד 50% נשים בוועדת מינויים - כולל עדכון בתקנון האקדמי	ייצוג נשים בוועדות ובקרב בעלי תפקידים במוסד	1	איכותני
סדנאות מגדר לסגל זוטר, בכיר, מורים בשנת התמחות, סטודנטים בפקולטה לחינוך, סדנאות ניהול לחברי סגל אקדמי, מלגות לתכניות מנהיגות אקדמית	סדנאות להכרה ולימוד של הטיות מגדריות והכשרה לטווח ארוך של מנהיגות אקדמית	2	איכותני (חובה)
עוזרי מחקר ומידענים ברשות המחקר לתמיכה במחקר; סדנאות והדרכות להגשת הצעות לקרנות מחקר ופרסומים מדעיים; הדרכה ונהלים להטמעת חשיבה מגדרית בתהליכי מחקר - וועדת אתיקה; סדנה לכתיבה רגישה מגדרית; פעילויות ייחודיות לחברות סגל ערביות; קול קורא ליוזמות של חברי וחברות הסגל; תערוכה שנתית בנושא שוויון מגדרי; הטמעת תכני מגדר בקורסים שונים; פיתוח לומדה בנושא מגדר לסטודנטים וחברי סגל חדשים; סדנאות ואירועי מודעות למניעת הטרדות מיניות	עיצוב סביבה מוסדית תומכת מגדר ונושאים נוספים	4	איכותני
סדנאות לאיזון בית-קריירה; סדנאות להתמודדות עם שחיקה בעבודה; עדכון תקנון ונהלי עבודה למצבי חירום בנושא שעות עבודה, קיום דיונים וישיבות, משלוח מיילים, והשלכות של עבודה מרחוק (סגל אקדמי ומנהלי); סקר לבדיקת השלכות הקורונה ומיפוי צרכי סגל חוקרים. ות במסגרת וועדה של פורום יועצות המכללות, בהתאם לממצאי הסקר תגובש תכנית פעולה מותאמת לכל מכללה.	תכנית פעולה רגישה מגדרית להתמודדות עם נזקי הקורונה	5	איכותני (חובה)

An additional Excel File was submitted with this document with all quantitative and qualitative indicators and detailed specification of all planned activities.

-DRAFT-

Annex 3 – Gender Equality **draft** chapter in the new BBC institutional strategic plan

פרק מגדר [במסגרת תכנית אסטרטגית של המכללה האקדמית בית ברל]

המכללה האקדמית בית ברל רואה עצמה מחויבת לקידום חברה אזרחית ודמוקרטית על בסיס ערכים של סובלנות וכבוד הדדי⁷, בהיותה מכללה עם אוריינטציה מובהקת למקצועות החינוך, חברה, תרבות ואמנות. המכללה נותנת מקום משמעותי למגזרים חברתיים שונים ומאופיינת במודעות חברתית ופתיחות גבוהה לנושא שונות ומגוון בכלל, ובפרט שוויון והוגנות מגדרית.

במכללה רוב מכריע (מעל 70%) של נשים בסגל האקדמי, המנהלי ובקרב הסטודנטיות והסטודנטים. בראש המכללה עומדת נשיאה והחל מ-2014 פועלת בה יועצת לקידום נשים והוגנות מגדרית. יחד עם זאת, קיים במכללה חוסר איזון מגדרי, כפי שמשקף מנתונים ומדדים שונים הנבחנו מדי שנה ולאורך כל השנה, הן כחלק מעבודתה השוטפת של יועצת הנשיאה להוגנות מגדרית (בהנחיית המל"ג) והן במסגרת פרויקט CHANGE⁸ - פרויקט יישומי ארבע שנתי (2018-2022) במסגרת תכנית המו"פ Horizon2020 של האיחוד האירופי (EU), שהמכללה האקדמית בית ברל שותפה בו עם מוסדות מחקר נוספים⁹.

הסגל האקדמי במכללה מאופיין ברוב נשים עד דרגת מרצה בכיר, וברוב גברים בדרגות הפרופ', ובשיעור יחסית גבוה יותר של קידומי גברים ביחס לנשים בסגל הבכיר. כמעט כל בעלי דרגת פרופסור מן המניין, למעט אחד, קיבלו את דרגתם במוסדות אחרים מחוץ למכללה. כ-90% מבעלי דרגת פרופ' במכללה שייכים למסלול ה'מחקרי', ואילו רק כ-10% מכלל בעלי דרגת פרופ' במכללה (שלושה גברים) הינם בעלי דרגת פרופ' יוצר במסלול ה'מקביל' (ראו תרשימים 1 ו-2). באשר למוקדי קבלת החלטות (decision-making bodies) - קיים רוב נשים במרבית הוועדות המוסדיות, כגון המועצה האקדמית, פורום דקאנים ומועצות פקולטטיות. על אף האמור, במוקדי ההחלטה המרכזיים – חבר הנאמנים, וועדת מינויים ופורום ההנהלה – שיעור הנשים נמוך משמעותית מזה של הגברים (25%, 22%, 33% בהתאמה – ראו תרשים 3). בחינה נוספת על תפקידי ניהול אקדמי המבוצעים על ידי חברי וחברות הסגל מצביעה, כי נשים ממלאות יותר תפקידי ניהול אקדמי ביחס לשיעורן היחסי בקרב ממלאי התפקידים, ובכלל זה תפקידים כפולים ומשולשים ביחס לגברים (ראו תרשים 4)¹⁰.

לאור האמור לעיל, המכללה רואה חשיבות רבה בקידום שוויון והוגנות מגדרית במסגרת התכנית האסטרטגית, בהתבסס על הנחות היסוד הבאות:

1. שיוויון מגדרי תופס מקום מרכזי בשוק התעסוקה בכלל ובהשכלה גבוהה בפרט.
2. נתונים מראים כי למרות שינוי במקומן של נשים בשוק העבודה, עדיין אינן מיוצגות באופן פרופורציונאלי לאוכלוסייה, וגם שכרן וההזדמנויות שלהן לשיוויון מצומצמות וחסרות.
3. כל שכן בהשכלה הגבוהה ובפרט בתחום החינוך שמהווה תחום ליבה משמעותי בזהות האקדמית של המכללה.
4. שיוויון מגדרי בתחום החינוך חשוב מעבר למספר הנשים במכללות, אוניברסיטאות ובתי הספר - הוא חשוב ברמה הערכית בכל חברה דמוקרטית, שדוגלת בשיוויון הזדמנויות ותגמול, שכן הוא לא רק מבטיח את הערכים הללו במסגרות ה"ל", אלא מייצג אותם גם בעבודתם של אנשי ההשכלה והחינוך בדורות הבאים.

⁷ דבר הנשיאה, פרופ' יולי תמיר בכניסתה לתפקיד 2020/10/1, [קישור](#).

⁸ CHANGE - CHAlleNging Gender (In)Equality in Science and Research. *This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787177.* <https://www.change-h2020.eu>.

⁹ IFZ (Austria; coordination of the project), Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Germany), Universidade De Aveiro (Portugal), Zilinska Univerzita V Ziline (Slovakia), Nacionalni Institut za Biologijo (Slovenia), Fraunhofer Gesellschaft Zur Foerderung der Angewandten Forschung E.V. (Germany), Beit Berl Academic College (Israel)

¹⁰ לפירוט נתונים ומדדים באשר לפער המגדרי במכללה האקדמית בית ברל – ראו בניזולטר סיכום שנה (קישור) ובדו"ח פרויקט CHANGE – Carvalho et al. 2018 ([link](#)).

-DRAFT-

5. המכללה מחויבת מבחינת זהויותיה בתחום החינוך, השוויון, האחריות החברתית, הדיאלוגיות והחדשנות, להבנות ולקדם שוויון והוגנות מגדרית במסגרת תכנית אסטרטגית מתוקצבת באופן עצמאי ואוטונומי ללא תלות בגורמי מימון חיצוניים.

על בסיס בחינה מעמיקה שבוצעה במכללה במסגרת תפקיד היועצת להוגנות מגדרית ופרויקט CHANGE זוהו שלוש תמות מרכזיות המסבירות את חוסר האיזון המגדרי במכללות בכלל, ובמכללה האקדמית בית ברל בפרט. על מנת להשיג שינוי אפקטיבי ובר קיימא, לכל אחת מהתמות גובשו המלצות לפעולות התערבות הן ברמת הפרט והן ברמת הארגון. נדגיש, כי ההמלצות רלבנטיות לכלל חברי וחברות הסגל האקדמי – גברים ונשים. בנוסף, חלק ניכר מהסוגיות באקדמיה הן מורכבות וקשה לבדוד מהן את משתנה המגדר בצורה סטרילית. מהנתונים שנאספו במכללה האקדמית בית ברל עולה, כי משתנה המגדר לרוב אינו הגורם הבלעדי לתופעה, אלא משתנה שמופיע יחד עם משתנים נוספים. לנוכח חוסר השוויון ההתחלתי בין המכללות לאוניברסיטאות, אנו סבורות שצירת תנאים שוויוניים במכללות הן תנאי הכרחי על-מנת לייצר תנאי פתיחה הוגנים לעיסוק גם בנושא המגדר. לא זו אף זו, היות שמרבית הסגל האקדמי במכללות הן נשים (בוודאי במכללה כמו בית ברל), לדעתנו עיסוק במסלולי הקידום האקדמי, בחיזוק המחקר ובסוגיות נוספות, יחד עם מתן תשומת לב ופרספקטיבה מגדרית - עשוי לתרום לרווחת כולם. הציפייה שלנו דרך פעולות אלו לקבל גם תועלות בתחום המגדרי, ואף בתחומים נוספים - כמו הוגנות ושוויון לקבוצות מיעוט, מגוון ושונות בסביבה רב-תרבותית.

המלצות לפעולות התערבות	הפערים שזוהו
<ul style="list-style-type: none"> • זיהוי הטיות בלתי מודעות בתהליכים ארגוניים • יצירת שקיפות ארגונית • הנגשת המידע לחברי וחברות הסגל האקדמי • תמיכה אינסטרומנטלית – מתן ידע וכלים לניהול קריירה אקדמית • הטמעת רגישות וחשיבה מגדרית בתהליכי מחקר והוראה ובתרבות הארגונית 	<p>חסמים והטיות בתהליכי קידום אקדמי</p>
<ul style="list-style-type: none"> • חיזוק משאבי המחקר ליצירת תנאים מתאימים לחברי וחברות הסגל לעסוק במחקר בהתאם לדרישות הקידום האקדמי. 	<p>חסמים והטיות בתהליכי מימון מחקר</p>
<ul style="list-style-type: none"> • מתן הכרה ותוקף למסלולי קידום יוצר ומקצועי בנוסף למסלול המחקרי • ניסוח קריטריונים ברורים ושקופים למסלולים המקבילים 	<p>מתן דגש יתר על מסלול הקידום המחקרי ביחס למסלולים המקבילים¹¹</p>

לאור האמור לעיל, המכללה תקים יחידה חדשה לשוויון הזדמנויות והוגנות מגדרית, אשר תהא מחויבת לפעול לקידום חשיבה מגדרית, מתן ייצוג הולם לכל המגדרים והמגזרים וטיפול סביבת עבודה מכילה, רגישה, מגוונת ורב-תרבותית, בד בבד עם איכות ומצוינות אקדמית.

במסגרת היחידה תגובש תכנית עבודה רב-שנתית לקידום שוויון הזדמנויות והוגנות מגדרית באמצעות מגוון של פעילויות הכשרה, הדרכה, דיאלוגיות, בניית מדיניות, מחקר, ותמיכה לסגל האקדמי והמנהלי בחמישה תחומי תוכן מרכזיים (אבני בניין – ראו איור 1):

¹¹המסלולים המקבילים (יוצר ומקצועי) קיימים כיום, אך מיושמים בהיקף מוגבל יחסית לרלבנטיות שלהם במכללות בעלות אוריינטציה יישומית-פרופסיונאלית. לדוגמה -בשנים 2018-2020 20% מכלל התיקים שהוגשו לוועדה העליונה הוגשו במסלול המקצועי (ראו באתר המל"ג -קישור). לא ברור האם נתון זה כולל בתוכו גם את המסלול היוצר), וכמה מתוך אותם 20% קיבלו בסופו של דבר דרגת פרופ', ומאילו מוסדות (מכללות או אוניברסיטאות). על כל פנים, נתון זה מצביע על כך, שמשקלם היחסי של המסלולים המקבילים נמוך משמעותית ביחס למסלול המחקרי, ומכאן שהמסלול המחקרי ככל הנראה עדיין נתפס כ"מיינסטרים" הרצוי באקדמיה. מדע וידע נוצרים על ידי סוגים שונים של מחקר (בסיסי, יישומי, פיתוח) וכן עלי ידי סוגים שונים של פעילויות בשדה המחקר-מקצועי ובקהילה (הוראה, טיפול קליני, הנדסה, אמנות ועוד). כל סוגי המחקר והפעילויות בשדה המחקר-מקצועי הינם שווי ערך בתרומתם למדע, לפעילות האקדמית וההכשרה היישומית במכללה, ולכן ראויים להכרה ותוקף.

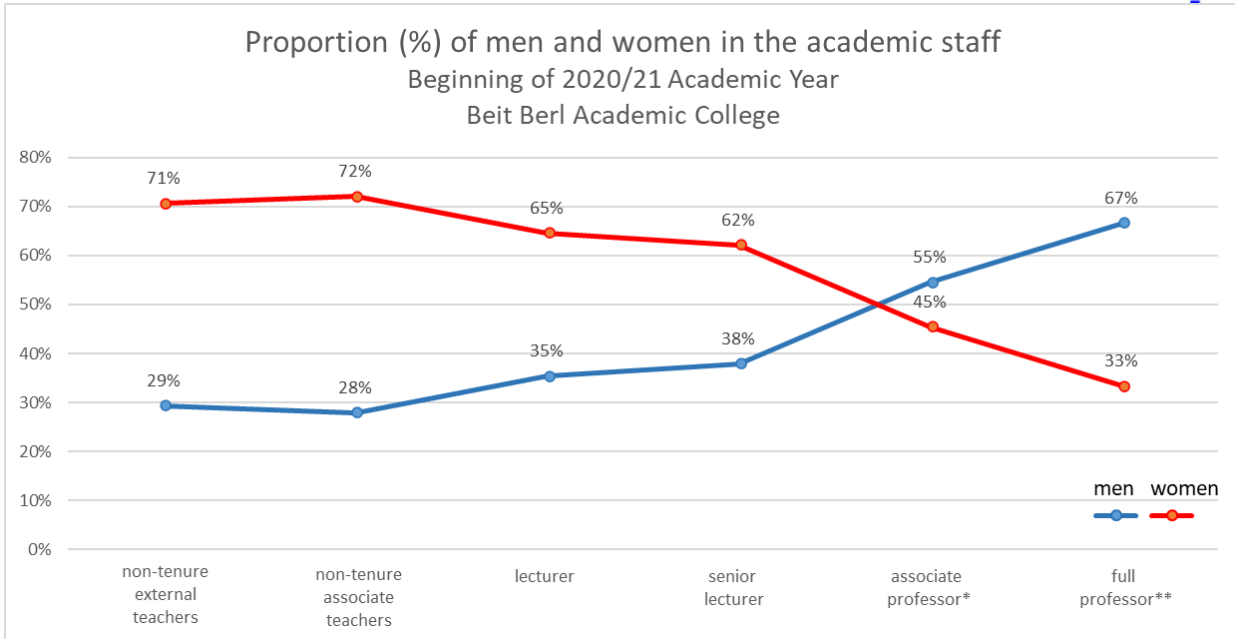
-DRAFT-

- איזון בית-קריירה
- איזון מגדרי במדיניות ובצמתי קבלת החלטות
- איזון מגדרי ובטחון תעסוקתי בתהליכי גיוס קידום תכנון וניהול קריירה בכל הדרגות ובכל מסלולי הקידום
- רגישות מגדרית בסביבה רב-תרבותית
- הטמעת חשיבה מגדרית במחקר בהוראה ובחינוך¹² - לרבות קידום נוכחות גברים במערכת החינוך

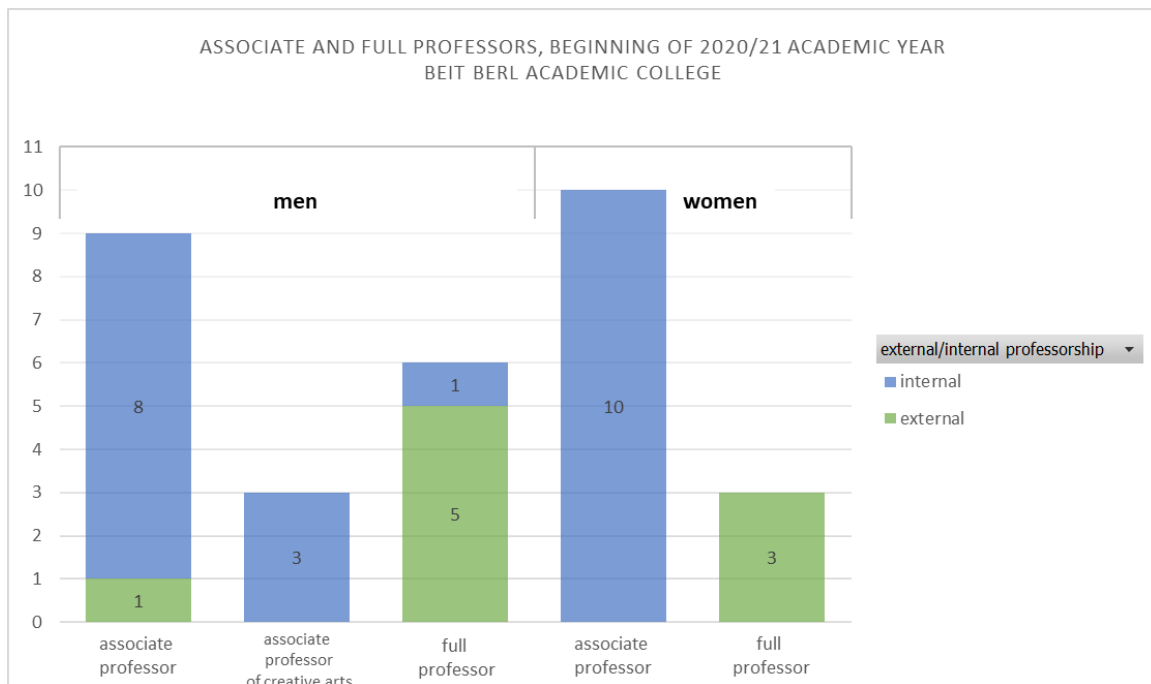
היחידה להוגנות מגדרית תהא אמונה על מימוש הפעילויות השונות, כמו גם הפצה והנחלת הידע באמצעות מפגשים פרונטליים ואתר אינטרטיבי לכלל הסגל האקדמי, המנהלי, הסטודנטיות והסטודנטים. תכנית הפעילויות המפורטת תפורסם מדי שנה, בכפוף לתקציב המוסדי שיוגדר לצורך כך.

תחום תוכן שישי – מניעת אלימות על רקע מגדרי לרבות הטרדות מיניות – הינו באחריות הממונות למניעת הטרדות מיניות,¹² אשר תפעלנה בתאום ובשיתוף פעולה עם היחידה להוגנות מגדרית.

-DRAFT-



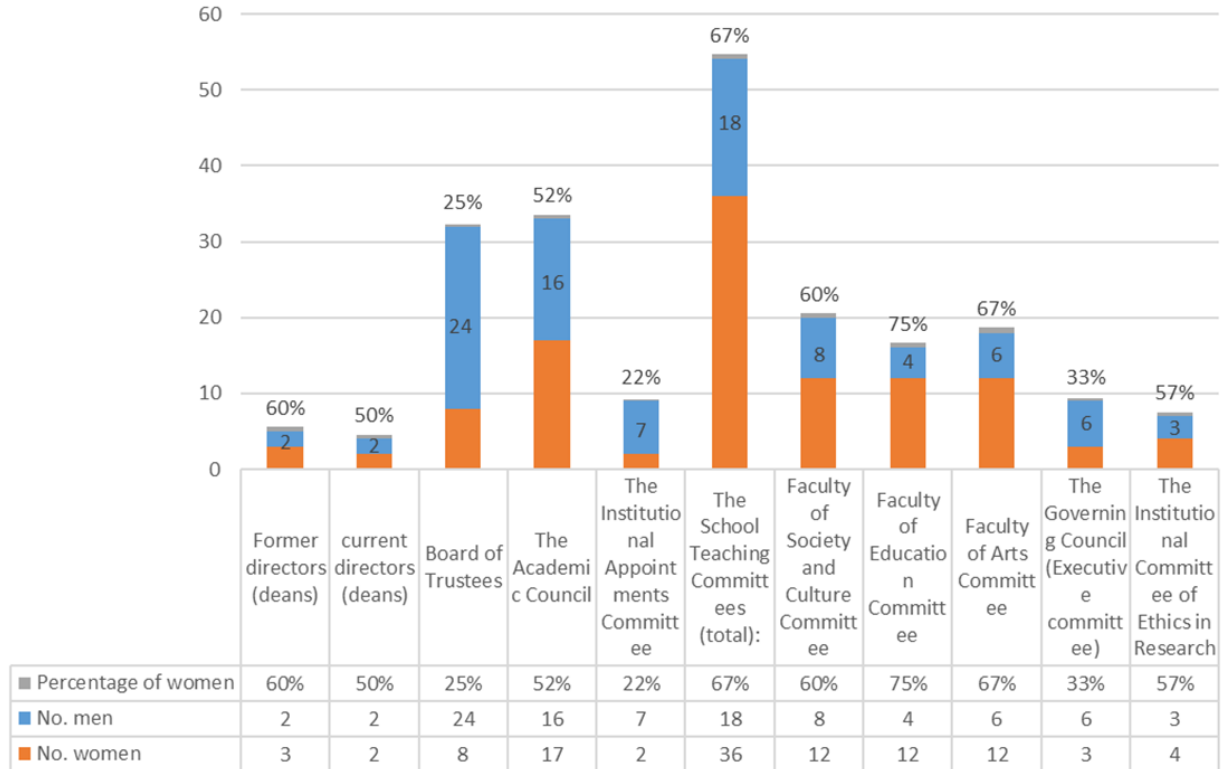
תרשים 1: חלוקה מגדרית לאורך הקריירה האקדמית, תחילת תשפ"א
' פרופ' חבר – כולל פרופ' חבר יוצר; ** פרופ' מן המניין – כולל דרגות פרופ' שהוענקו במוסדות מחוץ לבית ברל



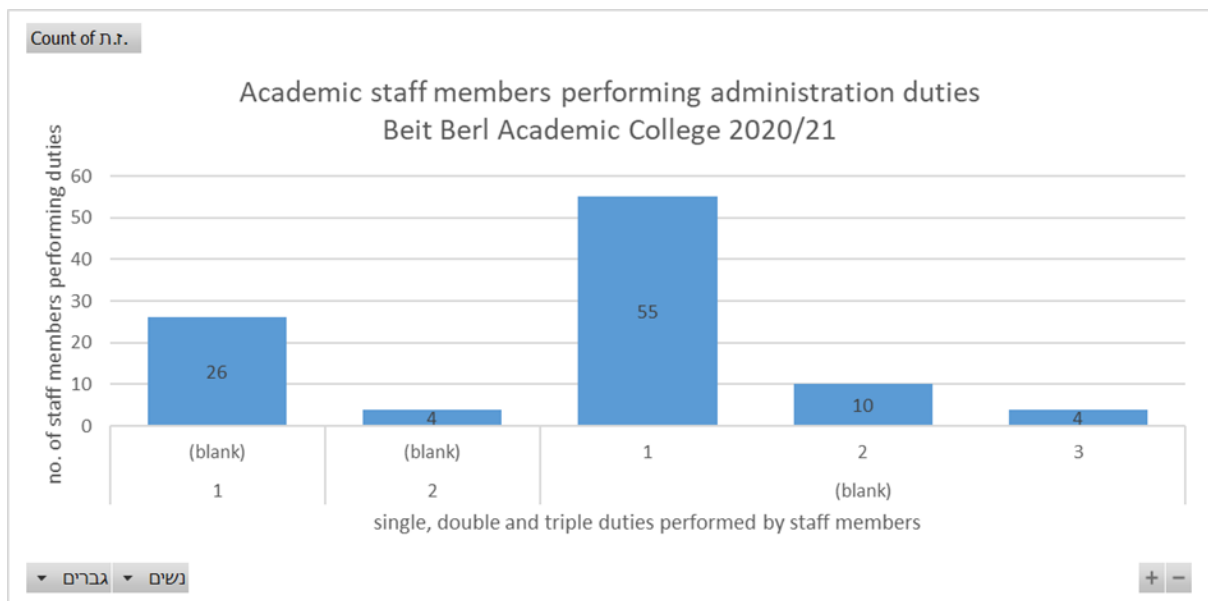
תרשים 2: חלוקה מגדרית בקרב דרגות פרופסור – פנימי וחיצוני, תחילת תשפ"א
' פנימי – דרגה שהוענקה במכללה האקדמית בית ברל; חיצוני – דרגה שהוענקה במוסד אקדמי אחר
** הערה: הנתונים משתנים במעט לאורך השנה האקדמית, בהתאם לפרישות וקידומים

-DRAFT-

WOMEN REPRESENTATION IN DECISION MAKING COMMITTEES BEIT BERL ACADEMIC COLLEGE 2020



תרשים 3: ייצוג נשים במוקדי קבלת החלטות, תשפ"א



תרשים 4: חברי וחברות סגל הממלאים/ות תפקידי ניהול אקדמי בחלוקה מגדרית, תשפ"א

-DRAFT-

work-life balance and organizational culture	التوازن بين البيت والوظيفة والثقافة التنظيمية	איזון בית - קריירה ותרבות ארגונית	
gender balance in leadership and decision-making	التوازن الجندي في القيادة ومواقع اتخاذ القرار	איזון מגדרי במנהיגות ובצמתי קבלת החלטות	
gender equality, job security in recruitment and career progression	المساواة بين الجنسين والأمن المهني في التوظيف، التقدم وإدارة مهنة المستقبل	איזון מגדרי ובטחון תעסוקתי בתהליכי גיוס, קידום וניהול קריירה	
gender sensitivity in a multi-cultural environment	الحساسية الجندرية في بيئة متعددة الثقافات	רגישות מגדרית בסביבה רב-תרבותית	
integration of gender dimension into research, teaching and education contents	دمج التفكير والمضامين الجندرية في البحث والتدريس والتربية	הטמעת חשיבה מגדרית ותכנים מגדריים בהוראה, חינוך ומחקר	
measures against gender-based violence including sexual harassment	علاج ومنع العنف القائم على خلفية جندرية بما في ذلك التحرش الجنسي	טיפול ומניעת אלימות על רקע מגדרי לרבות הטרדות מיניות	

איור 1: אבני בניין לתכנית מוסדית לשוויון מגדרי "קו המשווה", המכללה האקדמית בית ברל, עיצוב גרפי – ליאן מוסקוביץ', יח' השיווק
"הערה: נושא טיפול ומניעת אלימות על רקע מגדרי לרבות הטרדות מיניות – באחריות הממונות למניעת הטרדות מיניות