



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



CHANGE

CHALLENGING Gender (In)Equality in Science and Research

Stakeholder Workshop no. 3

04.03.2021



הזמנה לסדרת
מפגשי חשיבה
בנושא:

קידום
הוגנות
מגדרית
במכללות
האקדמיות
המתוקצבות
בישראל

המכללה האקדמית בית ברל
תשפ"א

המכללה האקדמית בית ברל
במסגרת תכנית Horizon 2020
לקדם הוגנות מגדרית ושוויון
שבעה מוסדות (אוניברסיטת
אוסטריה, גרמניה, פורטוגו

במסגרת הפרויקט ייערכו
לבעלי/בעלות עניין ומו
האירועים הינם בהובלת

האקדמית בית ברל (שותפה בקונסורציום המדינות) ויועצת הנשיאה להוגנות
מגדרית, ובחסות נשיאת המכללה, פרופ' יולי תמיר.

אירועים אלו מהווים חלק ממגוון יוזמות מקבילות שמקודמות בארץ בימים אלו
על-ידי קבוצות וארגונים שונים. אנו, במכללה האקדמית בית ברל, מציעות לתרום
את חלקנו וזווית הראייה הייחודית לנו בשפע העשייה הברוכה לקידום הוגנות
מגדרית במדע ובמחקר בישראל. תקוותנו כי תוצרי השיח בפעילויות אכן יספקו
פרספקטיבה מעניינת וכלים יישומיים לקידום הוגנות מגדרית במדע ובאקדמיה,
ובכך יצטרפו ויעצימו את קהילת הידע של העוסקות והעוסקים במלאכה חשובה
זו ברמה הכלל-ארצית.

נשמח להצטרפותכם, למפגש אחד או יותר במסגרת: **סדרת מפגשי חשיבה
בנושא קידום הוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל**. נסיונכם,
העשיר והתובנות שצברתם. במהלך השנים יוכלו ללא ספק לתרום רבות
למטרות הפרויקט ולקידום משמעותי של הוגנות מגדרית במכללות האקדמיות
המתוקצבות ובכלל המוסדות האקדמיים בישראל.

[לפרטים נוספים והרשמה - ראו בעמ' הבא.](#)

בתודה ובברכה,
ד"ר חנה חימי

מרצה בכירה, ראש תכנית תואר שני בקידום נוער בסיכון, הפקולטה לחינוך
יועצת הנשיאה להוגנות מגדרית






1 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.

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



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under grant agreement No 787177.

מטרות סדרת המפגשים

- לסקור את הפער המגדרי באקדמיה בישראל, תוך התמקדות בהתמודדות חבריות. סגל אקדמי במכללות המתוקצבות 
- לבחון את היוזמות והפעילויות לקידום הוגנות מגדרית באקדמיה בישראל כיום 
- לקיים שיח והתבוננות מעמיקים במאפייני התהליכים והדרישות שתוצאותיו יאפשרו גיבוש נייר עמדה כולל המלצות יישומיות לבעלי.ות תפקידים לטובת קידום איזון והוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל 

מטרות	שעה	תאריך	יום	מפגש מס'
הכרות, מיפוי פערים	10:00-14:00	19/11/20	יום ה'	1
סקירת פתרונות ונלים - good- practice examples	10:00-14:00	7/1/21	יום ה'	2
גיבוש אסטרטגיות	10:00-14:00	4/3/21	יום ה'	3
ניסוח נייר עמדה למעצבי מדיניות	10:00-14:00	6/5/21	יום ה'	4



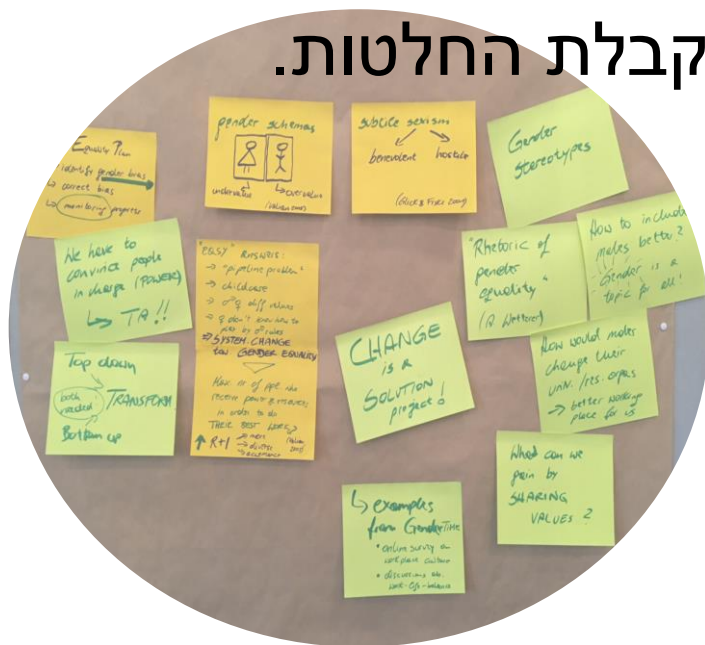
פרוייקט יישומי

מטרות CHANGE ←

1) הסרת חסמים בגיוס, שימור **וקידום קריירה של נשים** חוקרות.

2) טיפול ומענה לחוסר **איזון מגדרי** בתהליכי מדיניות וקבלת החלטות.

3) חיזוק **המימד המגדרי בתכניות מחקר**.



מטרות מפגש מס' 3

- סיכום תהליך מיפוי פרקטיקות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה בישראל
- **גיבוש הצעה למודל עבודה ראשוני מותאם למכללות המתקצבות** כולל הגדרת סדרי עדיפויות ריאליים לשינוי
- גיבוש ראשי פרקים למסמך מדיניות

התכנסות	10:00-10:15
<p>הצגת מודל CHANGE - פרקטיקות לקידום שוויון מגדרי ממצאים ראשוניים משאלון פרקטיקות ד"ר חנה חימי</p>	10:15-11:15
תרגיל – הצעות יישומיות	11:00-11:45
הפסקה	11:45-12:15
<p>דיון במליאה</p> <ul style="list-style-type: none"> - הצגת תוצרי התרגיל - גיבוש הצעה ראשונית למודל עבודה מותאם למכללות המתקצבות כולל הגדרת סדרי עדיפויות ריאליים לשינוי 	12:15-13:30
<p>סיכום</p> <p>סיכום ויעדים למפגש מס' 4 – לקראת מסמך מדיניות</p>	13:30-14:00



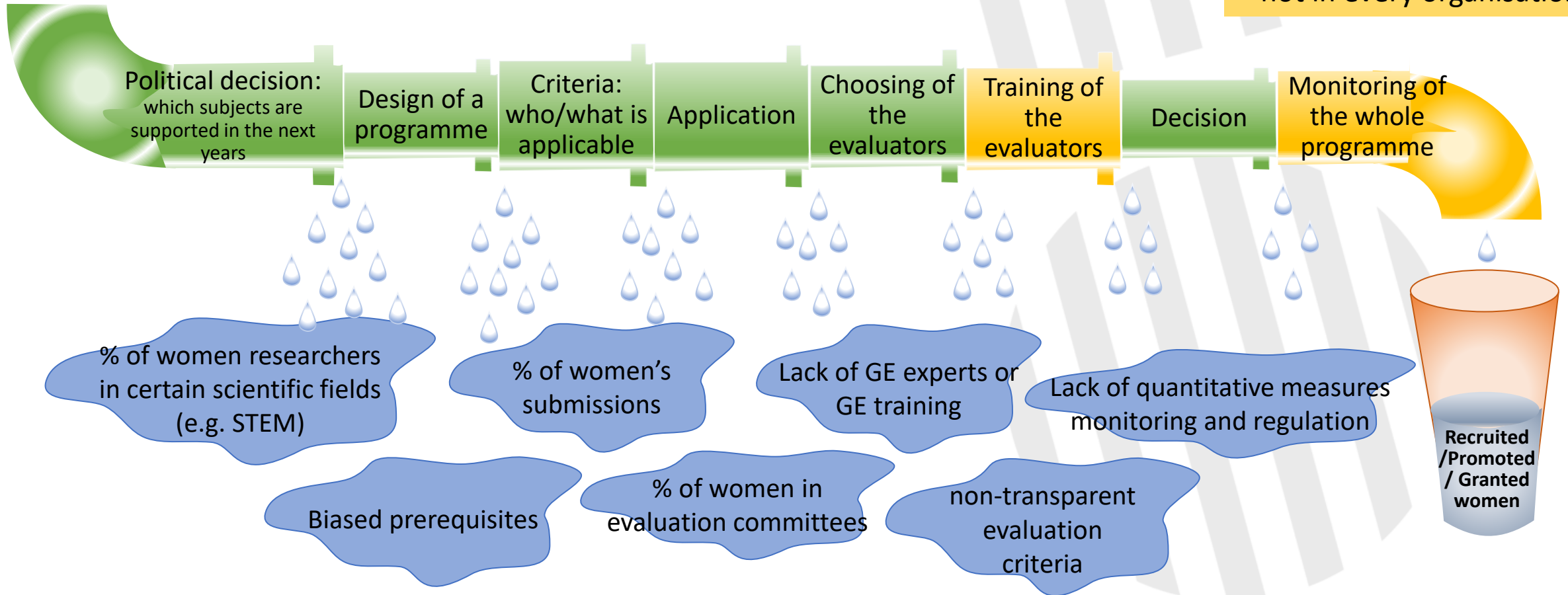


מודל CHANGE - פרקטיקות לקידום שוויון מגדרי



The 'Leaky Pipeline' in Academia and Research

*not in every organisation



הפער המגדרי במכללות המתוקצבות בישראל

פער מגדרי באקדמיה בכלל

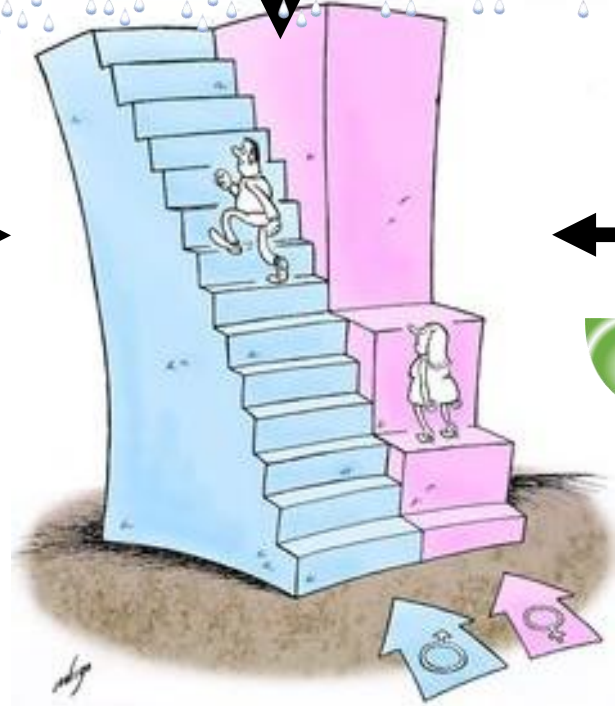
Political decision: which subjects are supported in the next years | Design of a programme | Criteria: who/what is applicable | Application | Choosing of the evaluators | Training of the evaluators | Decision | Monitoring of the whole programme

פערים בקרנות ובתהליכי מימון מחקר

Political decision: which subjects are supported in the next years | Design of a programme | Criteria: who/what is applicable | Application | Choosing of the evaluators | Training of the evaluators | Decision | Monitoring of the whole programme

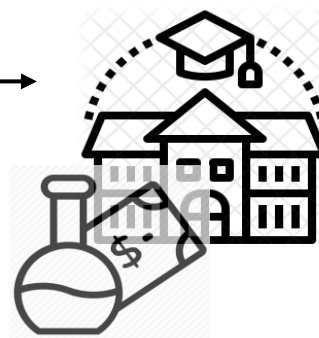
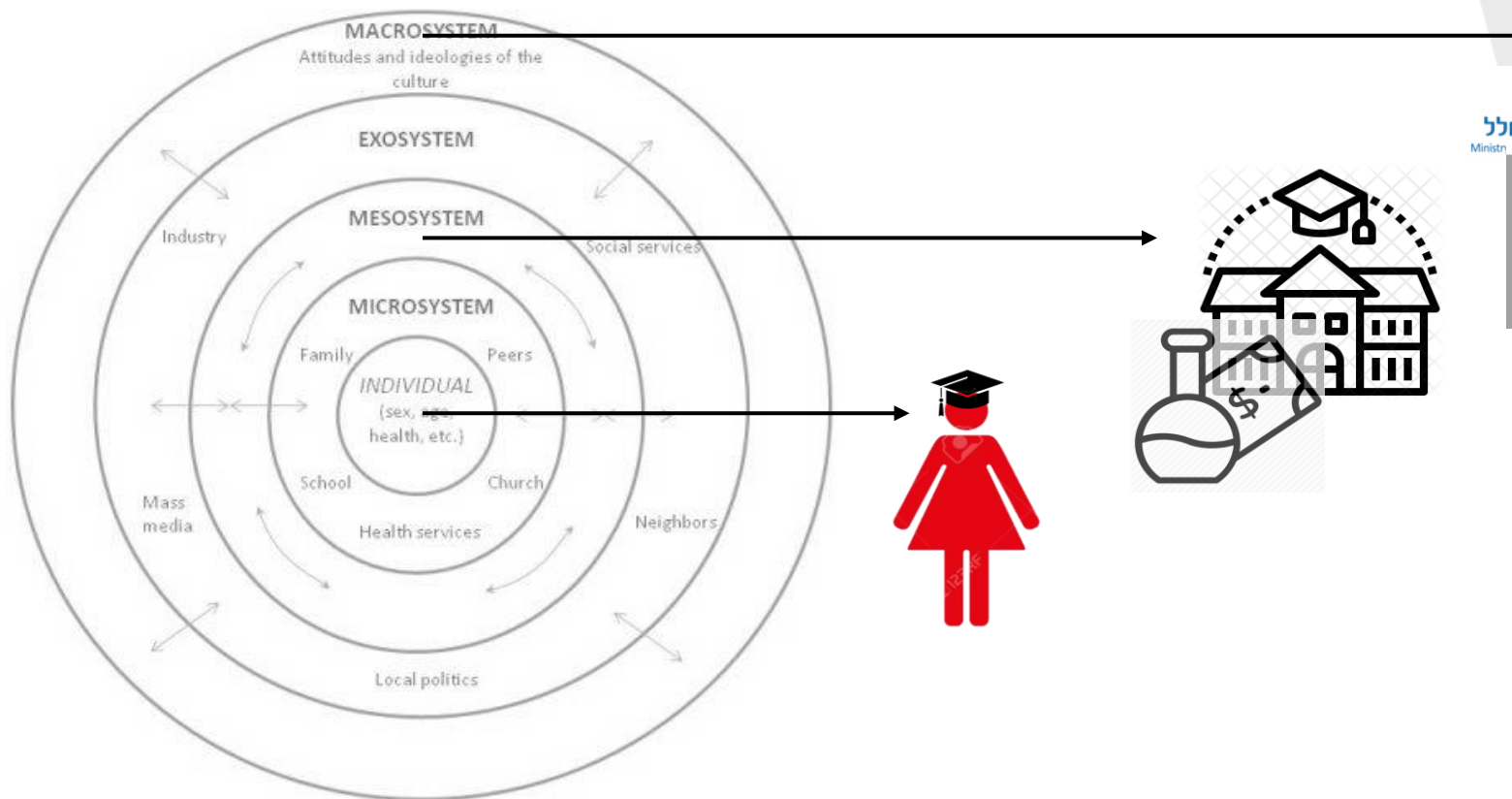
פערים עקב מאפיינים ייחודיים למכללות

Political decision: which subjects are supported in the next years | Design of a programme | Criteria: who/what is applicable | Application | Choosing of the evaluators | Training of the evaluators | Decision | Monitoring of the whole programme



The ecological framework for human development (Bronfenbrenner, 1979)

CH
AN
GE!



משרד המדע,
הטכנולוגיה והחלל
Ministry of Science, Technology and Innovation

ועד ראשי
המכללות
האקדמיות
הציבוריות
ורדה



مجلس
التعليم
العالي
COUNCIL FOR HIGHER EDUCATION



המועצה
להשכלה
גבוהה

(source: [Wikipedia](https://en.wikipedia.org/wiki/Bronfenbrenner%27s_ecological_model))

*Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. Cambridge, MA: Harvard University Press



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement no. 787177.

1

Special support instruments for women



% of women researchers in certain scientific fields (e.g. STEM)

% of women's submissions

4

Gender mainstreaming in research proposals and evaluation



% of women's submissions

Biased prerequisites

2

Women's presence in decision-making bodies



Biased prerequisites

% of women researchers in certain scientific fields (e.g. STEM)

non-transparent evaluation criteria

3

'Fair play': blind review system, transparent protocols, right to appeal



Biased prerequisites

non-transparent evaluation criteria

5

Gender experts, sensitivity and trainings



Lack of GE experts or GE training

Biased prerequisites

6

Policy, budget, regulation and monitoring



% of women researchers in certain scientific fields (e.g. STEM)

Lack of quantitative measures monitoring and regulation



Gender-Inclusive Good-Practices



1

Special support instruments
for women

2

Women's presence in
decision-making bodies

3

'Fair play': blind review system,
transparent protocols, right to
appeal

4

gender mainstreaming in
research proposals and
evaluation

5

Gender experts, sensitivity
and trainings in RFOs

6

Policy, budget, regulation
and monitoring



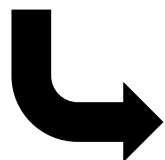


Gender-Inclusive Good-Practices



1 Special support instruments for women

קבוצה מספר 1: תמיכה ישירה בחוקרות/חוקרים
כלים המופעלים ברמת הפרט, ותפקידם לסייע באופן ישיר,
לתמוך להעצים ולמנף את הקריירות של פרטים בארגון
(במקרה זה - נשים).



1A
Funds for women
researchers

1B
Funds and
remuneration
for academic staff
members

1C
Institutional support
in career
management

1D
Instrumental support
in research

1E
Women
empowerment

1F
Work Life Balance
tools



1

Special support instruments for women

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות

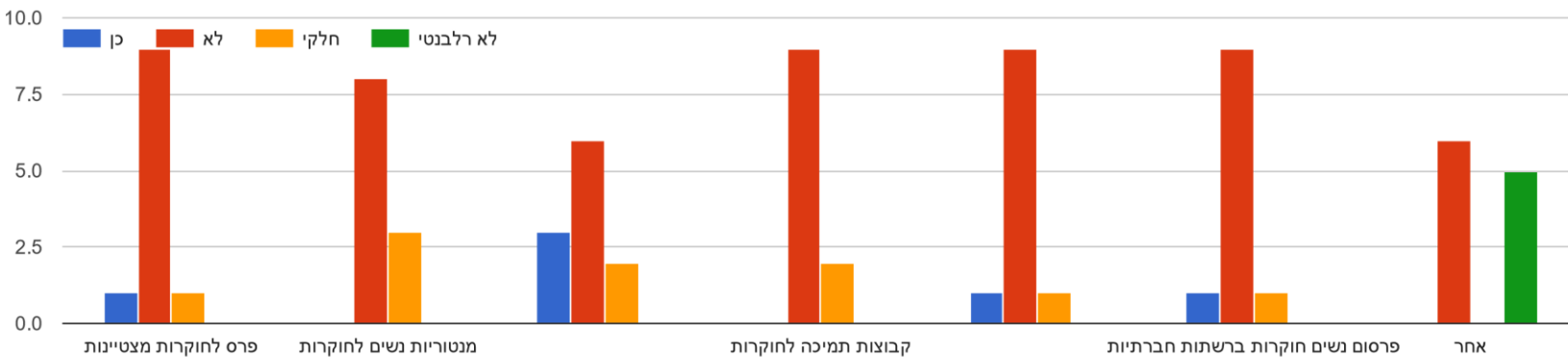


- קיימת **שונות רבה בין המכללות** באשר למשאבי תמיכה כלליים בסגל האקדמי – בחלק מהמכללות קיימים משאבים תומכים ובחלקן פחות.
- במרבית המכללות מזהה פער **בתמיכה ישירה בנשות הסגל ובהנגשת המידע**

הארגוני.

- הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה, וברי יישום בטווח של עד 5 שנים.

האם קיימים בארגון כלים להעצמת נשים כגון פרסום והדהוד, מודלינג ותמיכה חברתית בנשים חוקרות כמפורט להלן



Gender-Inclusive Good-Practices



2

Women's presence in
decision-making bodies

קבוצה מספר 2: נוכחות נשים במוקדי קבלת החלטות
מטרת קבוצת כלים זו היא להגביר את נוכחותן של נשים
במוקדי קבלת החלטות - גופי הנהלה, וועדות שיפוט
והערכה, תפקידים בכירים - על-מנת לצמצם את הפער
המגדרי בארגון.



2

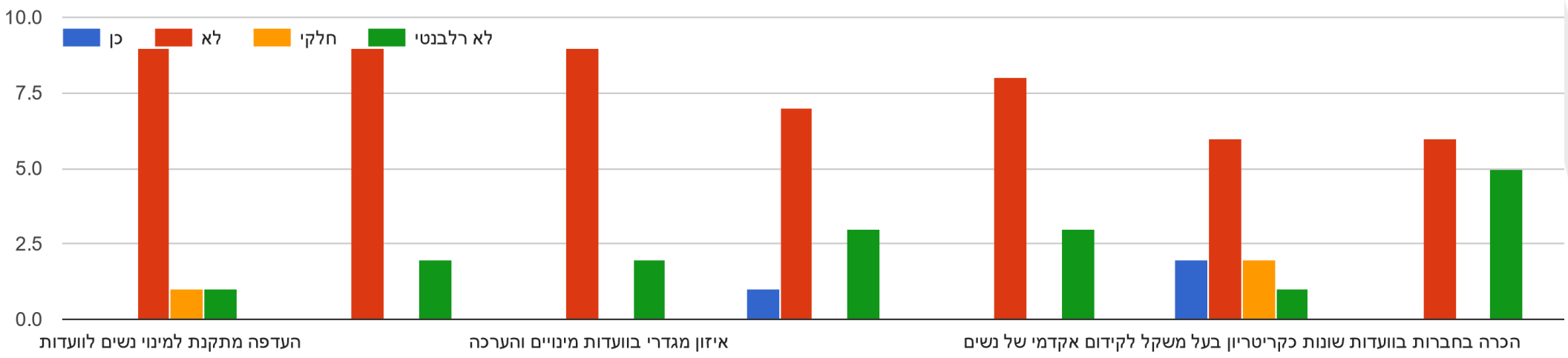
Women's presence in decision-making bodies

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות



- מזוהה פער בולט באיזון מגדרי של נשים במוקדי קבלת החלטות במכללות.
- הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה או בינונית, וברי יישום בטווח של עד 5 שנים.

האם ארגוןך פועל להגברת נוכחות נשים במוקדי קבלת החלטות תוך שימוש באחד או יותר מהכלים הבאים:



Gender-Inclusive Good-Practices



3

'Fair play': blind review system,
transparent protocols, right to
appeal

קבוצה מס' 3 – שקיפות ארגונית - 'כללי משחק' ברורים והוגנים
מטרת קבוצת כלים זו היא לייצר סביבה ארגונית פתוחה,
שוויונית, הוגנת ופלורליסטית ככל האפשר. בקבוצה זו
קיימים כלים שבאמצעותם מבססים נהלים וכללים ברורים,
שוויוניים והוגנים המאפשרים שונות ומגוון של קבוצות
אוכלוסייה רבות ככל האפשר (בכללן גם קבוצות מגדר
שונות).



3

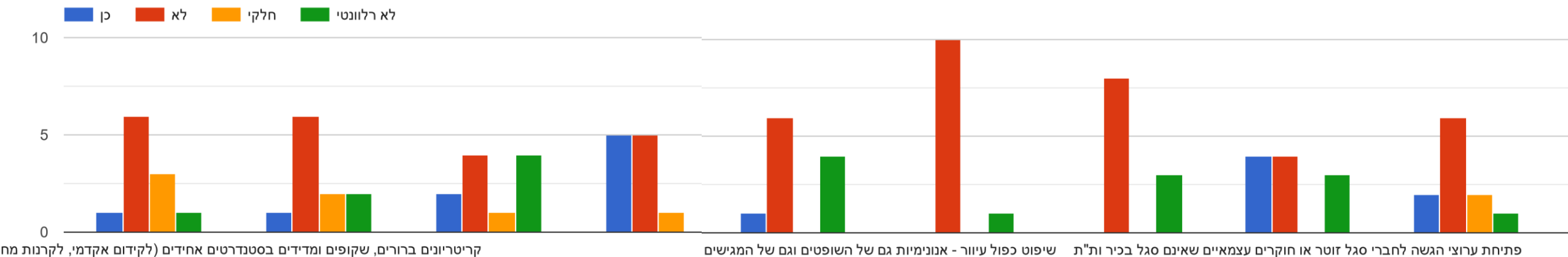
'Fair play': blind review system, transparent protocols, right to appeal

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות



- תפיסה בולטת של העדר שקיפות והוגנות בתהליכים ארגוניים – ביחוד בכל הקשור לתהליכי שיפוט, ערר והתאמת קריטריוני קידום למכללות.
- הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה, וברי יישום בטווח קצר – עד שנתיים.

מה מופעלים בארגוןך כלים שוויוניים של הוגנות, שקיפות, פתיחות ופלורליזם כמפורט להלן:



קריטריונים ברורים, שקופים ומדידים בסטנדרטים אחידים (לקידום אקדמי, לקרנות מחקר)

שיפוט כפול עיוור - אנונימיות גם של השופטים וגם של המגישים

Gender-Inclusive Good-Practices



4

gender mainstreaming in
research proposals and
evaluation

קבוצה מס' 4 – הטמעת חשיבה מגדרית

Gender Mainstreaming

עד כמה הארגון מטמיע רגישות מגדרית בנהלים, מסמכים,
שפה ארגונית, תהליכים ארגוניים רוחביים ותרבות
ארגונית.

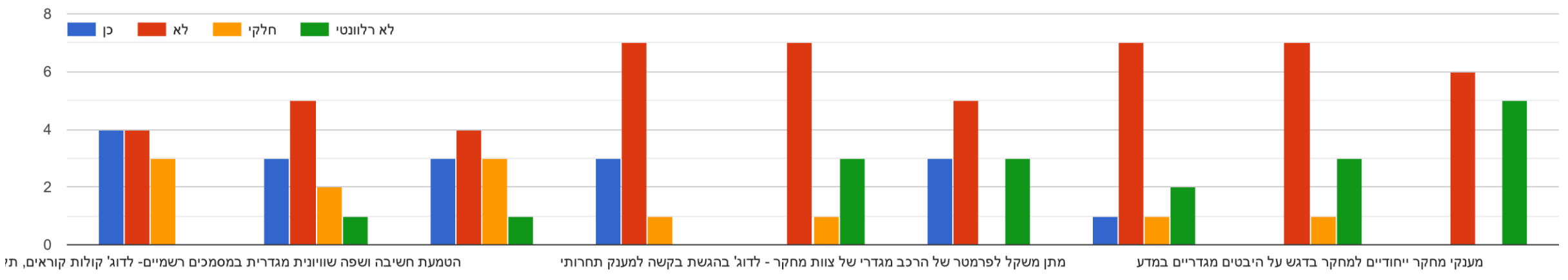


ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות

- פער בולט בהיעדר הטמעה של חשיבה מגדרית בכל הפרמטרים – למעט שפה מגדרית במסמכים רשמיים המוטמעת באופן חלקי בלבד.
- פער בולט במיוחד בהטמעת חשיבה מגדרית במחקר המדעי.
- הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה או בינונית,

וברי יישום בטווח קצר – עד שנתיים.

עד כמה מופעלים בארגון כלים להטמעת חשיבה מגדרית כמפורט להלן



Gender-Inclusive Good-Practices



5

Gender experts, sensitivity
and trainings in RFOs

קבוצה מס' 5 – הדרכות, הכשרות ומומחיות בנושא מגדר
והטיות בלתי מודעות
קבוצה זו מכילה כלים שתפקידם להעשיר את הידע של
כלל האנשים בארגון בנושא שוויון מגדרי והטיות מגדריות
בלתי מודעות על-מנת לחולל שינוי תודעתי בר-קיימא



5

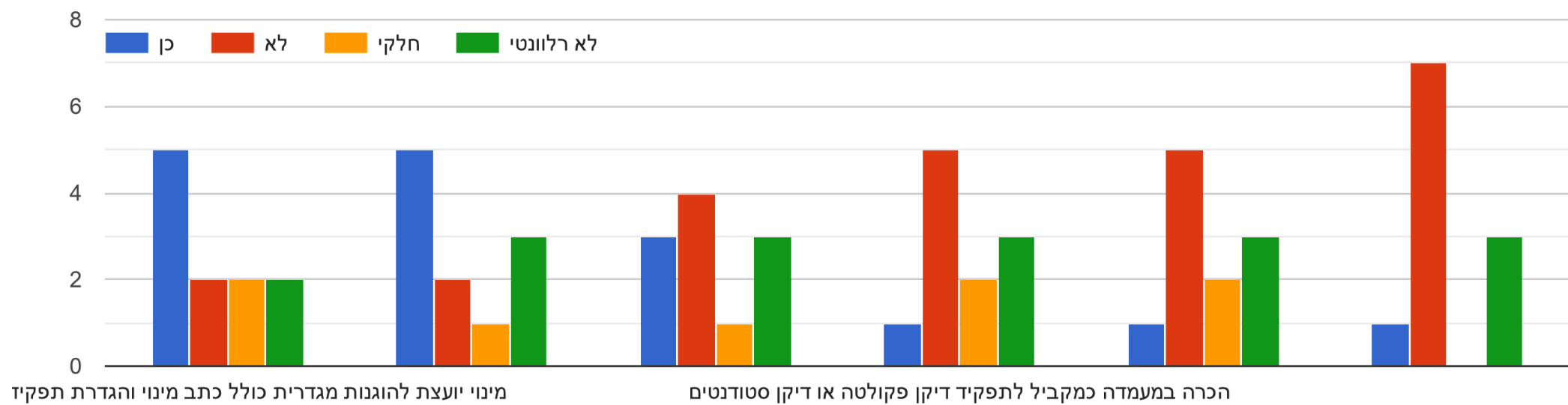
Gender experts, sensitivity and trainings in RFOs

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות



תפקיד היועצת להוגנות מגדרית – קיים, אך **חסר במשאבים הדרושים למימוש.**

במוסדות בהם יש יועצת להוגנות מגדרית: האם תפקידה מיושם בהתאם להמלצות וועדת כרמי (2011) כמפורט להלן



5

Gender experts, sensitivity and trainings in RFOs

ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות



• פער בולט – העדרן של הדרכות והכשרות בנושא מגדר והטיות מגדריות

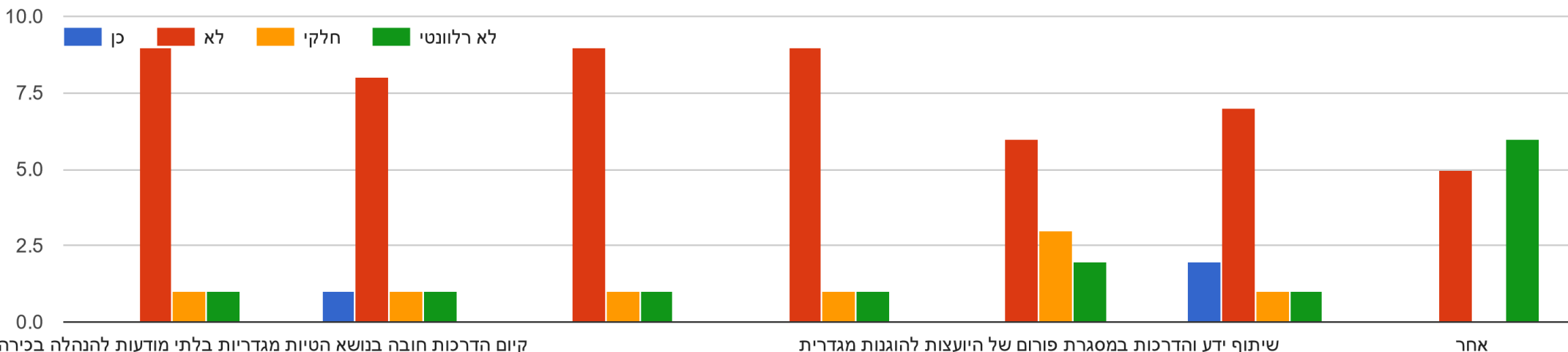
בלתי מודעות, **בייחוד בדרג ההנהלה.**

• הערה מילולית חוזרת: **"נדרש שינוי תודעתי בקרב ההנהלה."**

• הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה, וכברי יישום

עד כמה מופעלים בארגון כלי הדרכה, הכשרה ומומחיות בנושא מגדר כמפורט להלן

בטוח בינוני – עד 5 שנים.



קיום הדרכות חובה בנושא הטיות מגדריות בלתי מודעות להנהלה בכירה,

שיתוף ידע והדרכות במסגרת פורום של היועצות להוגנות מגדרית

אחר

Gender-Inclusive Good-Practices



6

Policy, budget, regulation
and monitoring

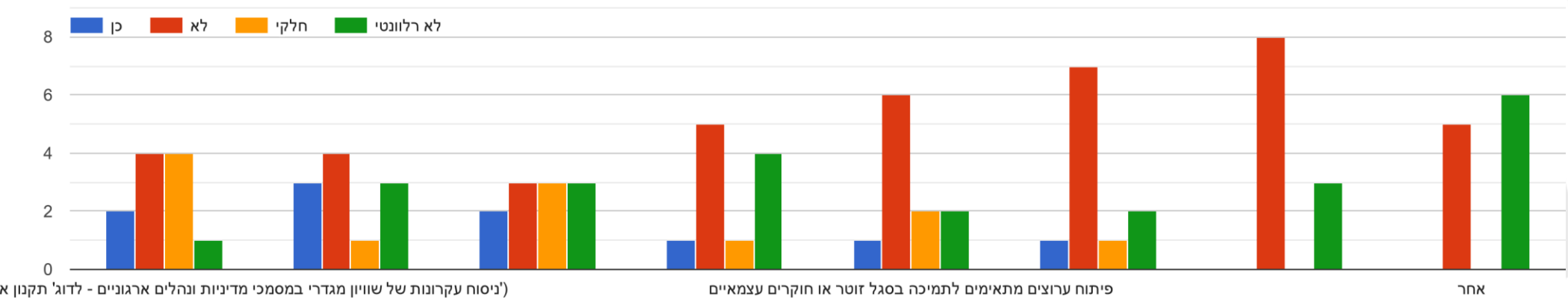
קבוצה מס' 6 – מדיניות, רגולציה, תקציב, נהלים
בקבוצה זו נכללים כלים בעלי תוקף משפטי - חוקים,
תקנות, תקנונים - המגובים בתקציבים, שתפקידם לקדם
מדיניות מוצהרת של שוויון והוגנות מגדרית בארגון



ממצאים ראשוניים – שאלון פרקטיקות

- פער מזוהה בכלי מדיניות ובתקציבים ארגוניים לקידום הוגנות ושוויון.
- פער בתפיסות באשר למסלולי קידום מגוונים או כלים חליפיים ל"מיינסטרים האקדמי-מחקרי"
- הכלים בקבוצה זו נתפסים ברובם כרלבנטיים במידה רבה או בינונית, וברי יישום בטווח קצר ובינוני – עד 5 שנים.

עד כמה מופעלים בארגון כלי מדיניות (רגולציה, נהלים, תקציב, בקרה) לקידום שוויון מגדרי, מגוון ושונות, כמפורט להלן:



לסיכום

- 6 הקבוצות נתפסות ברובן כרלבנטיות במידה רבה או בינונית לקידום שוויון והוגנות מגדרית בארגונים [לרוב – במידה רבה].
- מרבית הכלים נתפסים כברי יישום בטווח קצר [עד שנתיים] או בינוני [2-5 שנים].
- הכלים הנמצאים בפער באופן בולט:
 - שקיפות, הוגנות והנגשת המידע הארגוני
 - כלי מדיניות לתמיכה במחקר ולהתאמת הקריטריונים למכללות
 - נוכחות נשים במוקדי קבלת החלטות
 - הטמעת חשיבה מגדרית בתרבות הארגונית ובעיקר בקרב ההנהלה
 - הדרכות, הכשרות, מומחים, לרבות משאבים תומכים לתפקידה של היועצת להוגנות מגדרית
- בהעדר רגולציה או סטנדרט אחיד במרבית המקרים הפתרונות המיושמים הינם מקומיים ונקודתיים בלבד.

CH
AN
GE!

אחרי ההפסקה



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement no. 787177.

תרגיל – הצעות יישומיות

- לו היו לך הסמכות והמשאבים להכין תכנית לשינוי המצב הנוכחי במסגרת תפקידך הנוכחי – מה היית עושה לטובת קידום הנושא?
- פרטי בסדר עדיפות יורד על פי קבוצות הכלים השונות.

*נשמח לדוגמאות רבות ככל האפשר

**ניתן להתבסס על מדד קו המשווה או כל דוגמה אחרת

התייחסות המשתתפות

- ראשית – לגייס את פורום היועצות – לתאם מועד שמתאים לכולן, מפגשים קצרים, ללמוד את עבודתן של יועצות שהצליחו להניע תהליכים
- לגייס את הפורום הפמיניסטי – בינמוסדי . בין-דרגתי; האקדמיה לשוויון – או ליזום קבוצות דומות נוספות – קבוצות תמיכה מחקריות
- לגייס את ראשי המכללות – להציג בפניהם את העבודה – לייצר תנועה של TOP DOWN
- משרד האוצר – הממונה על השכר – שולט על הנשיאים;
- השונות בין המכללות – מונעת מהן לעבוד ביחד – לא נלחמות ברגולציה אחת בשביל השניה בגלל השונות הרבה
- מדד קו המשווה – כלי חשוב – הכסף הוא מניע מרכזי – בדומה לקידום ההוראה – תקציבים ייעודיים לטווח ארוך
- להראות להנהלה מה התועלת ממהלך – על בסיס נתונים כמותיים, מדע, מאמרים

התייחסות המשתתפות

- פרקטיקות טובות + תיעוד משפיעות מאד על מדיניות – פעולה אחת מוצלחת עם תוצר מדיד ברור (לדוג' – כמות פרסומים) מחוללת מימון; לשחזר הצלחות
- לאפיין סוגי מכללות בכדי להראות מגמות שונות זה מאד חשוב כי המענים ייגזרו מהמידע הזה ויש לייצר מותאמות גבוהה של המידע לפני התקדמות למענים
- לבקש מהיועצות לפרט על פעולות מוצלחות ומוכחות, משמעותיות – ולתעדף אותן. להציג מה יש ומה עובד.
- ארגון מחדש של יחידה לשוויון מגדרי המקדמת פעילויות כגון-מנטוריות, תקציבי מחקר לנשים, ריטריטים, פוסטדוק בארץ, מלגות -מוטיבציה ארגונית להניע תהליך של שינוי
- משאבים, מיתוג, מיצוב – תגמול הולם [לדוג' תגמול למנטורינג]
- תגמול על כפל תפקידים

Event/Place/Date/Name

התייחסות המשתתפות

- הייזום הראשוני מגיע **מהשטח** – name-blame-claim
- פעולה ביחד מתוך מחוייבות אידאולוגית עמוקה
- מיצוב – תפקידים ייצוגיים **[סטטוס]** שלעתים אינם מתוגמלים שמשדרגים את מעמד הנשים בהיבט של תמיכת האנשים
- מדד קו המשווה – תכנית וולונטרית עם תמריץ תקציבי
- **הצגת התכנית לוועד המנהל** שינחה את ההנהלה לבצע אותה [אפשר גם באופן לא פורמלי לנציג אחד]
- **מפגש יועצות של המכללות** – מאד אפקטיבי בדברור מול מל"ג, אקדמיה צעירה, ר' אוניברסיטאות וכו'.

התייחסות המשתתפות

- 2 ערוצי פעולה:
 - התקדמות של המכללות מול הרגולטור
 - נשים במכללות – איסוף נתונים [אודות הפער המגדרי]
- הדרכות חובה בנושא הטיית מגדריות [בדומה להטרדות מיניות]
- טיפול שורש בהטיית מגדריות בלתי מודעות

CH
AN
GE!

תודה רבה!

www.change-h2020.eu

ד"ר חנה חימי: hanah@beitberl.ac.il

מיה אשכנזי: maya.ashkenazi@beitberl.ac.il



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement no. 787177.

x

23

מכללת הרצוג



המכללות המובילות של ור"מ

המכללה האקדמית אשקלון	אפקה המכללה האקדמית להנדסה בתל אביב	המכללה האקדמית אחוה
האקדמית גליל מערבי	בצלאל אקדמיה לאמנות ועיצוב ירושלים	המרכז האקדמי לב
מכללה אקדמית הדסה	האקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים	עזריאלי - מכללה אקדמית להנדסה ירושלים
המכללה האקדמית להנדסה ע"ש סמי שמעון	המכללה האקדמית להנדסה אורט בראודה	המכללה האקדמית כנרת
המרכז האקדמי רופין	המכללה האקדמית צפת	המכללה האקדמית ספיר
המכללה האקדמית תל-חי	המכללה האקדמית תל אביב יפו	שנקר - בי"ס גבוה להנדסה, עיצוב ואמנות
HIT מכון טכנולוגי חולון	מכללת סמינר הקיבוצים	המכללה האקדמית בית ברל

