



המכללה האקדמית בית ברל  
الكلية الأكاديمية بيت بيرل  
Beit Berl College



# CHANGE

## CHALLENGING Gender (In)Equality in Science and Research Research Funding Processes and Organizations Workshop



הזמנה ל"שולחן  
עגול" / פורום  
חשיבה בנושא:

קידום  
הוגנות  
מגדרית  
בתהליכי  
מימון מחקר

המכללה האקדמית בית ברל  
תשפ"א

המכללה האקדמית בית ברל  
במסגרת תכנית 2020 zoz  
לקדם הוגנות מגדרית ושו  
שבעה מסודות (אוניברסי  
אוסטריה, גרמניה, פורטוג

במסגרת הפרויקט ייערכ  
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: **פורום חשיבה בנושא קידום  
הוגנות מגדרית בתהליכי מימון מחקר**. נסיונכם העשיר והתובנות שצברתם.  
במהלך השנים יוכלו ללא ספק לתרום רבות למטרות הפרויקט ולקידום משמעותי  
של הוגנות מגדרית בעולם קרנות המחקר ומימון המחקר המדעי בישראל.

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

בתודה ובברכה,  
ד"ר חנה חיימ

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 pro  
gramme under grant agreement No 787177.

2 IFZ (Austria: coordination of the project),  
Rheinisch-Westfälische Technische Hoch  
schule Aachen (Germany), Universidade De  
Aveiro (Portugal), Zilinska Univerzita V Zilne  
(Slovakia), Nacionalni Institut za Biologijo (Slo  
venia), Fraunhofer Gesellschaft Zur Fo  
rderung 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

# מהלך המצגת



• רקע - Horizon

• פרויקט CHANGE

• הפער המגדרי בתהליכי מימון מחקר – בארץ ובעולם

• מטרת הסדנה – Research Funding Processes and Organizations Workshop



CH  
AN  
GE!

רקע

Horizon2020 → Horizon Europe



**HORIZON 2020: Science with and for Society**

**CH  
AN  
GE!**

***“The aim is to build effective cooperation between science and society, to recruit new talent for science and to pair scientific excellence with social awareness and responsibility.”***



# Next on HORIZON Europe...



Brussels, 30.9.2020  
COM(2020) 628 final

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN  
PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL  
COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS

A new ERA for Research and Innovation

{SWD(2020) 214 final}



The Commission will:

12. Propose as of 2021, in line with the Horizon Europe programme objectives, the development of inclusive gender equality plans with Member States and stakeholders in order to promote EU gender equality in R&I.

\*Source: **European Commission's communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, and the Committee of Regions (30.9.2020)**

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_com-2020-628.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_com-2020-628.pdf)





CH  
AN  
GE!

# פרויקט CHANGE



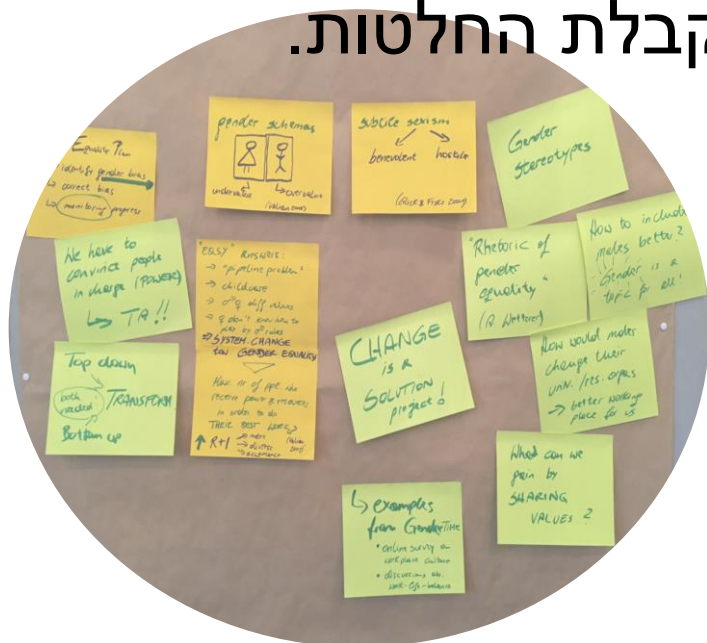
This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement no. 787177.

## מטרות CHANGE

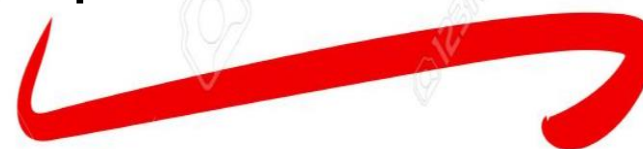
1) הסרת חסמים בגיוס, שימור וקידום קריירה של נשים חוקרות.



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



3) חיזוק המימד המגדרי בתכניות מחקר.



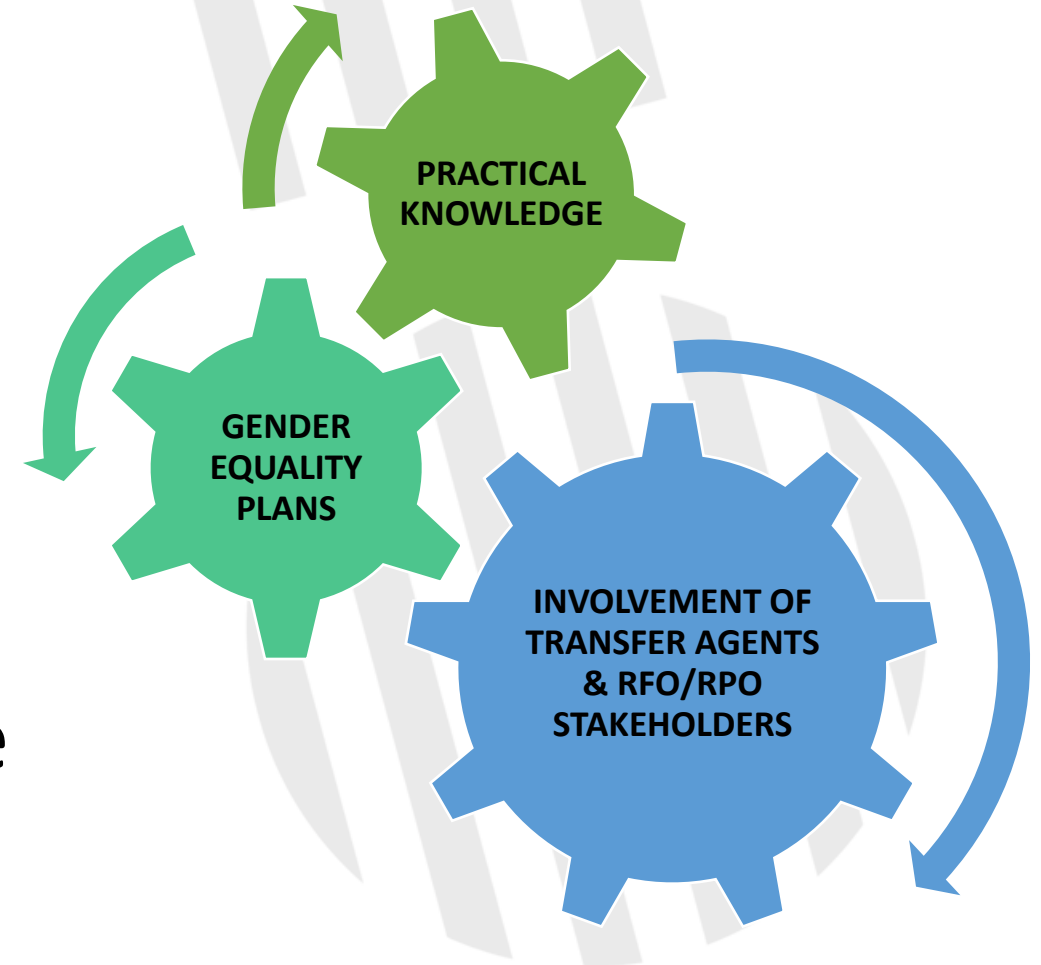
# Closing the theory-to-practice gap



**TA** – Transfer Agent

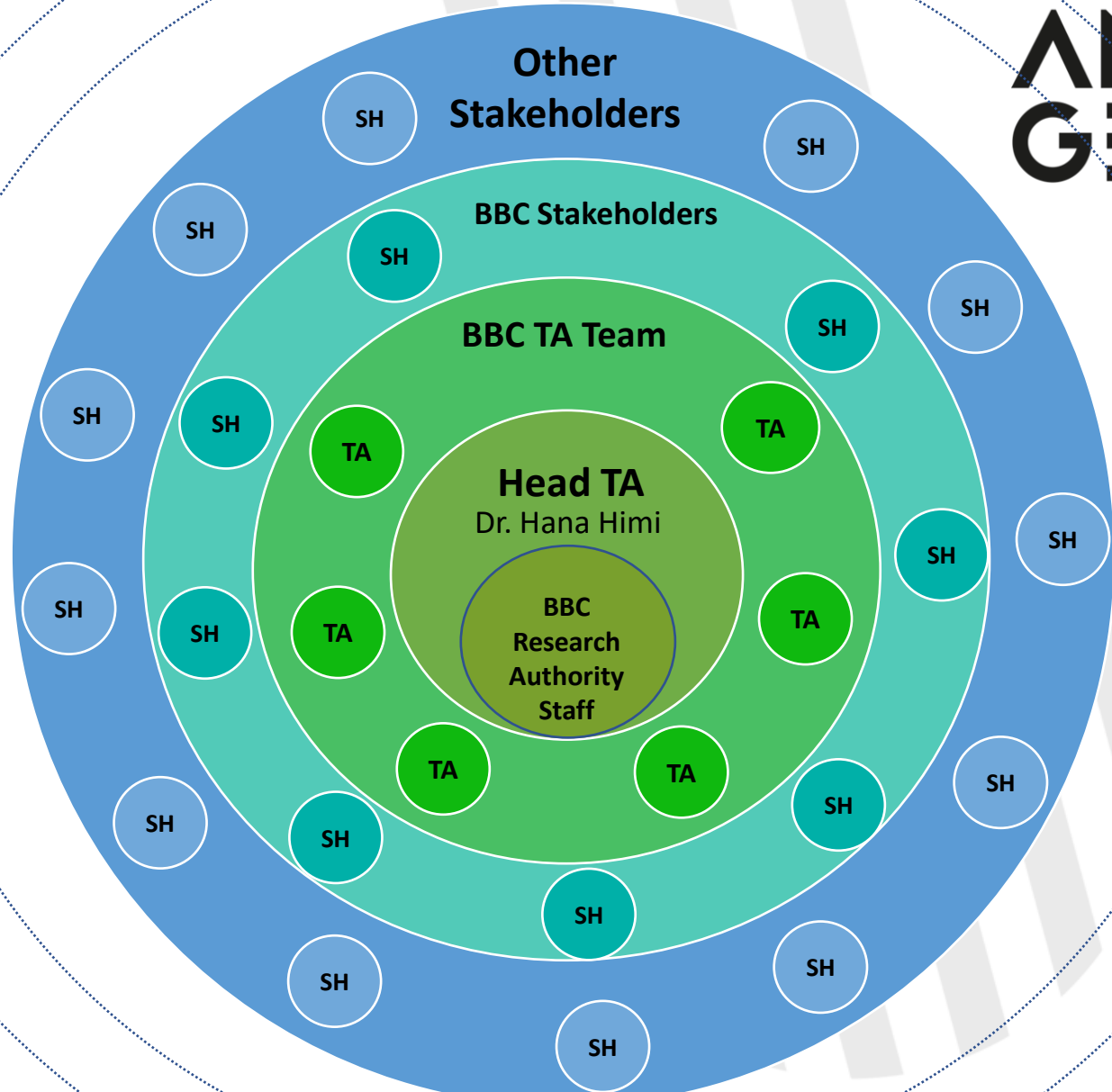
**GEP** – Gender Equality Plan

**CoP** – Community of Practice





# The CHANGE Model



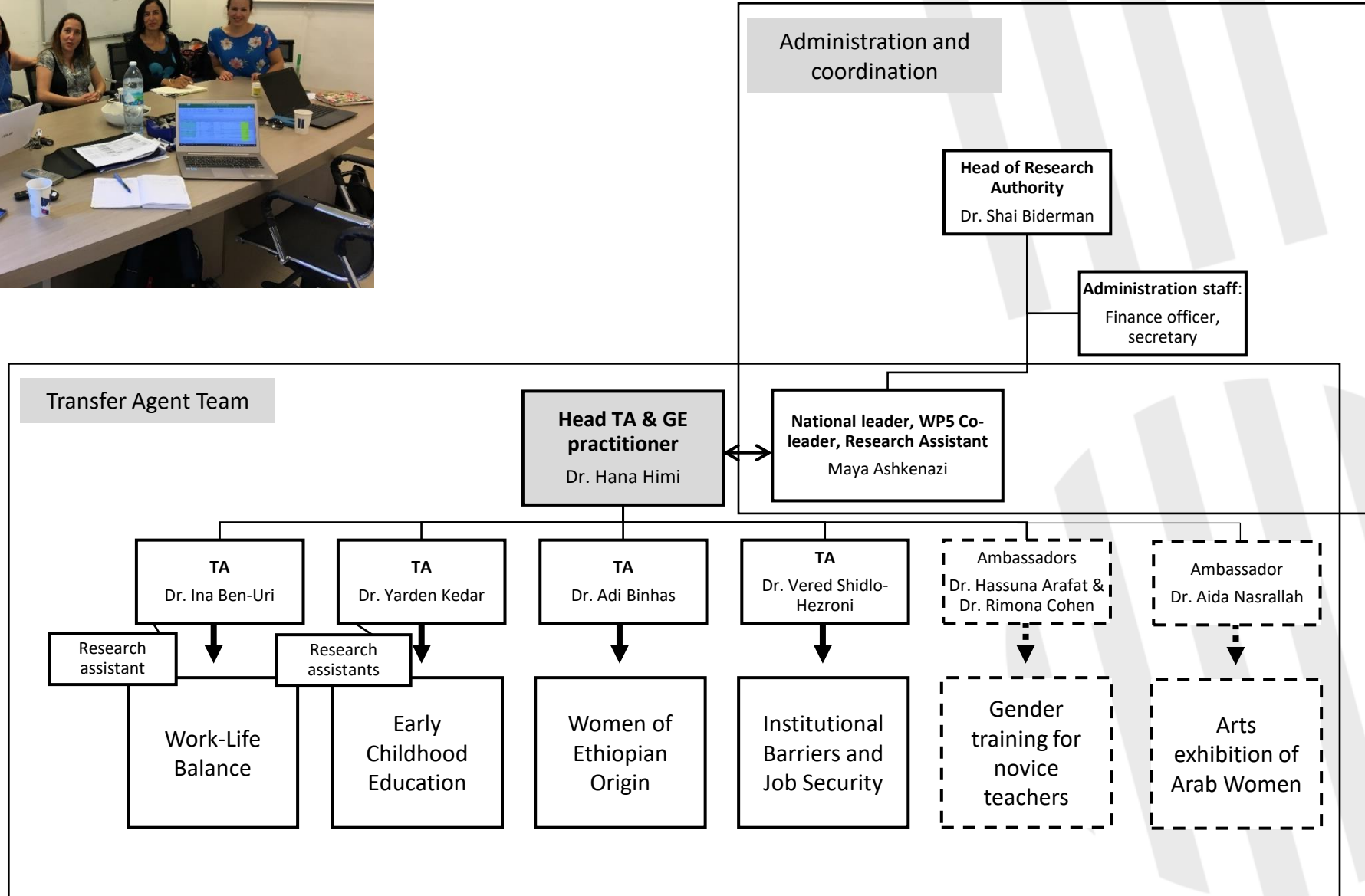
**TA** – Transfer Agent  
**SH** - Stakeholders  
**BBC** – Beit Berl Academic College



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



# BBC CHANGE Team



TA – Transfer Agent  
 GE – Gender Equality  
 WP - Workpackage

Additional ambassadors - - - - -





ארוע מודעות מסעות נשים במשקפי החוויה האישית  
8/3/20

סדנת מגדר לסגל אקדמי זוטרי – 20/11/19

סדנה לגברים העוסקים בחינוך בגיל הרך 2/2/20

סדנת מגדר לסגל אקדמי בכיר – 28/1/20

סמני את ההיבט החשוב ביותר בעיניך בהקשר לעבודתך  
110 responses What is the most important aspect of your work?



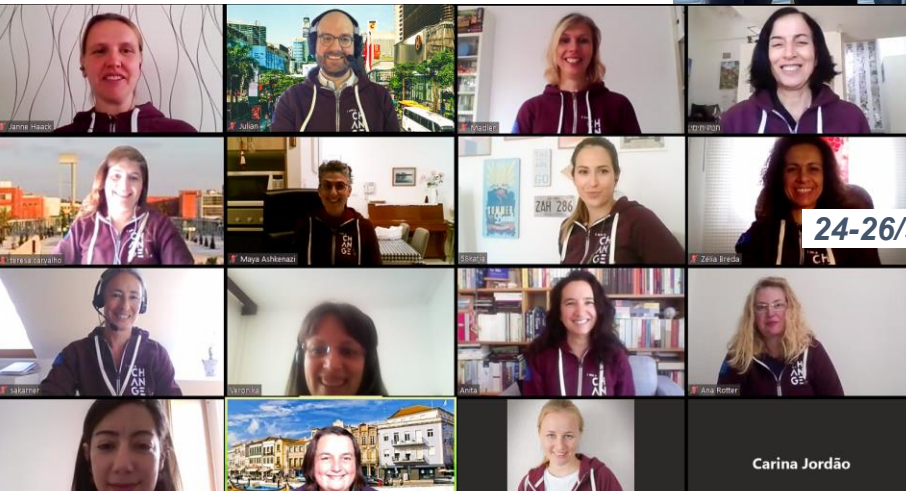
שאלון מקוון וראיונות עם חברי סגל



הצגה לפורום לקידום נשים במשרד המדע והטכנולוגיה 18/11/19



מפגש פורום היועצות להוגנות מגדרית באול' העברית – 2/2/20



מפגש קונסורציום מס' 4 פירן, סלובניה 24-26/9/20

סיכום פעילויות תש"ף

מפגש קונסורציום מס' 5 בזום! 4-5/20



הקרנת הסרט "אישה עובדת" ושיח עם בימאית הסרט, 20/1/20



# Building a Community of Practice

Here we are!  
Stakeholder Workshops

Networks and Forums of GE practitioners

Gender Equality Conferences and Events

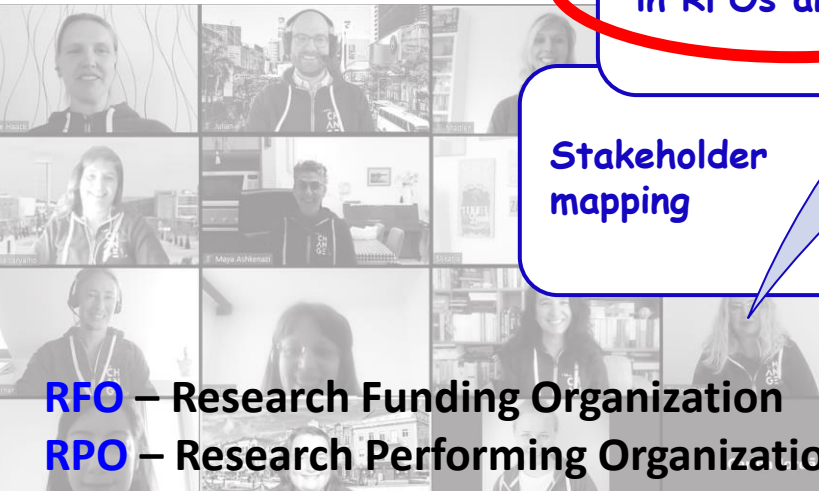
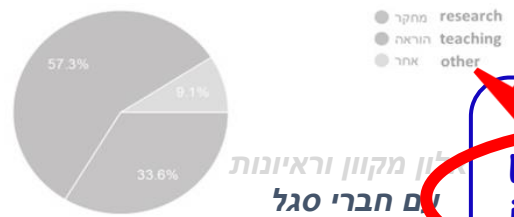
Expert Interviews in RFOs and RPOs

Stakeholder mapping

סיכום פעילויות תש"ף

ארוע מודעות מסעות נשים במשקפי החוויה האישית  
8/3/20

סמני את הדיבט החשוב ביותר בעיניך בהקשר לעבודתך  
110 responses What is the most important aspect of your work?



RFO – Research Funding Organization  
RPO – Research Performing Organization

מפגש קונסורציום מס' 5 בזום! 4-5/20

קדמי זוטר – 20/11/19



דנה לגברים העוסקים בחינוך בגיל הרך 2/2/20



סדנת מגדר לסגל אקדמי בכיר – 28/1/20



הצגה לפי לקידום נשים במסלול וולונטריה 18/11/19



מפגש קונסורציום מס' 4 פירן, סלובניה 20



מפגש פורום היועצות להוגנות מגדרית באול' העברית – 2/2/20



הקרנת הסרט "אישה עובדת" ושיח עם בימאית הסרט, 20/1/20

# CHANGE WORKPACKAGES



- WP1 Project Management and Dissemination
- WP2 Co-Production and Communication of Gender Equality Knowledge
- WP3 Boosting Women's Careers in Science and Research
- WP4 Creating Gender Equal Decision-Making Processes and Bodies
- WP5 Towards Gender-Inclusive Research Programmes and Funding
- WP6 Process Monitoring and Impact Evaluation
- WP7 Ethics Requirements

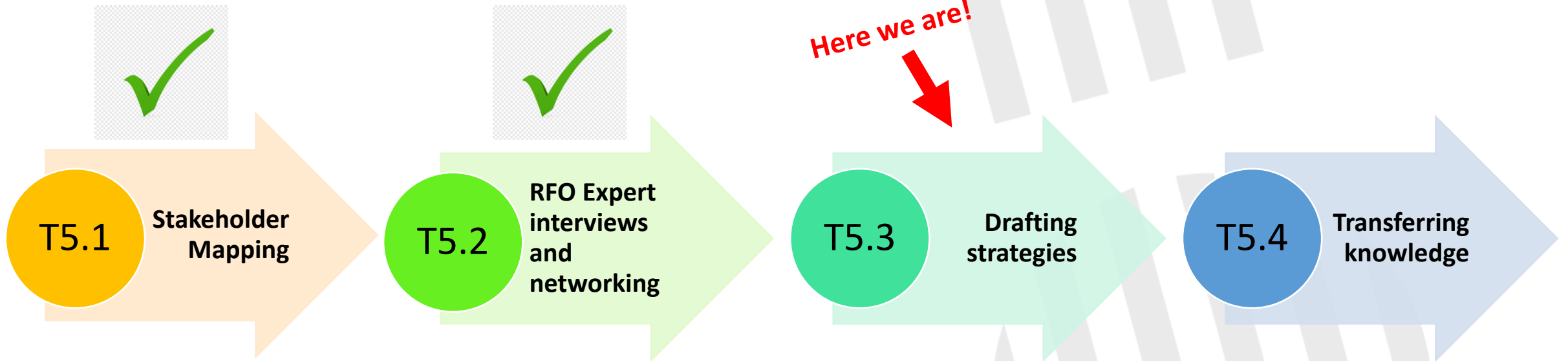


**national workshops  
and strategic actions**



# WP5 Objectives

CH  
AN  
GE!



Identifying barriers.  
Finding (and funding) solutions!

CH  
AN  
GE!

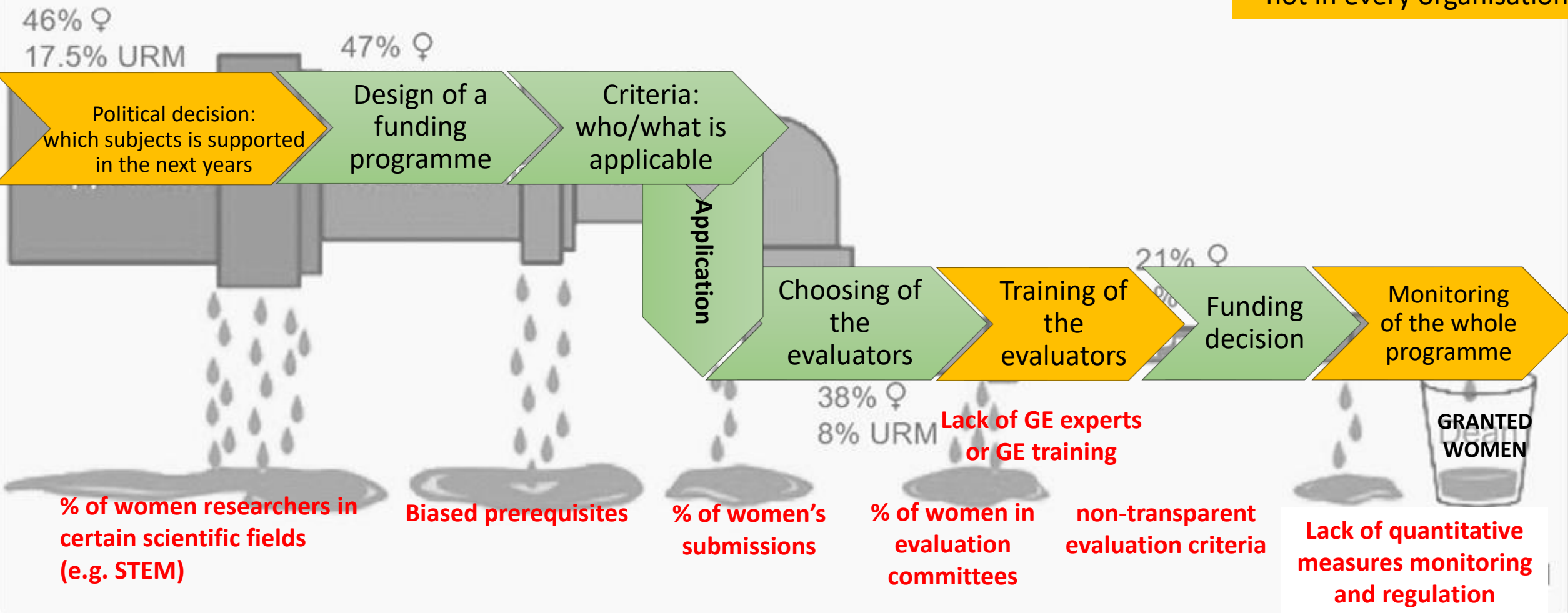
# הפעור המגדרי בתהליכי מימון מחקר



# Take a look at the whole Funding Process



\* not in every organisation





| Indicator  | EU average | Austria          | Germany          | Israel                  | Portugal         | Slovakia           | Slovenia           |
|--|------------|------------------|------------------|-------------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Country innovation profile (1)   |            | strong innovator | strong innovator | <b>strong innovator</b> | strong innovator | moderate innovator | moderate innovator |
| Research intensity 2019<br>Gross domestic expenditure on R&D as % of GDP (1) | 2.19%      | 3.19%            | 3.13%            | <b>4.50%</b>            | 1.36%            | 0.84%              | 1.95%              |
| % of women among doctoral graduates (2) – 2.1                                | 47.90%     | 42.30%           | 56.90%           | <b>49.70%</b>           | 55%              | 52.40%             | 61.30%             |
| Glass ceiling index 2013-2016 (2) figure 6.6                                 | 1.64       | 1.55             | 1.77             | <b>2.33</b>             | 1.44             | 1.4                | 1.39               |
| Women to men ratio of authorship in all fields of R&D 2013-2017 (2) - 7.1    | 0.55       | 0.44             | 0.41             | <b>0.52</b>             | 0.78             | 0.61               | 0.59               |
| Funding success rate differences (2) - 7.13                                  | 3.00       | 7.60             | -0.50            | <b>2.70</b>             | 0.0              | 0.0                | 3.60               |

היקף תקציבי גבוה למחקר

פער מגדרי מבני עמוק באקדמיה

אי-שוויון מגדרי בסיכוי לקבלת מימון

Sources:  
 (1) European Innovation Scoreboard 2020  
 (2) SHE figures 2018



# Israel named by Mastercard as the best country for women entrepreneurs

Mastercard Index of Women Entrepreneurs for 2020 highlighted Israel's success in institutional backing for SMEs and its goal of doubling the number of female entrepreneurs within two years

Lital Samet and Maayan Maneia 14:08 23.11.20

TAGS: [Mastercard](#) [Women](#) [Entrepreneurs](#)

Israel is the best country for women entrepreneurs worldwide, according to the Mastercard Index of Women Entrepreneurs (MIWE) for 2020. Israel tops the charts for the first time, advancing from fourth place in 2019. The U.S. and Switzerland were ranked second and third, respectively, with last year's leader, New Zealand, falling to fourth place.

According to the report, Israel's success has been driven by a focused institutional backing for SMEs (small and medium-sized enterprises), with its 'Support for SMEs' ranking catapulting from 42nd place in 2019 to first in 2020. The report also credits Israel's ambition to double the number of female entrepreneurs within two years.

"It is no surprise that Israel is ranked in first place because we have the most overall entrepreneurs per capita, but the situation is a little more complicated," explained veteran entrepreneur Maya Gura. "Entrepreneurs have great support from the VC community and tech initiatives, certainly more than in other countries, because we are all located in one area and many of us also know each other. There are many accelerators here with people who have already experienced the process providing professional guidance based on their past mistakes. On the other hand, as a female entrepreneur, when I take a look at the websites of VC funds and check who are the partners and

# הסיפור הישראלי



## שישה מדענים נבחרו להצטרף לאקדמיה הלאומית למדעים

האקדמיה היא הגוף הבכיר בקהילה המדעית בישראל, ומתפקידה לייעץ לממשלה בנוגע למחקר ולימוד. מתוך 125 חברים, רק 16 הן נשים. מספר החברים הערבים באקדמיה נותר כפי שהיה מיום הקמתה - אפס

קריאת זן שמור 2

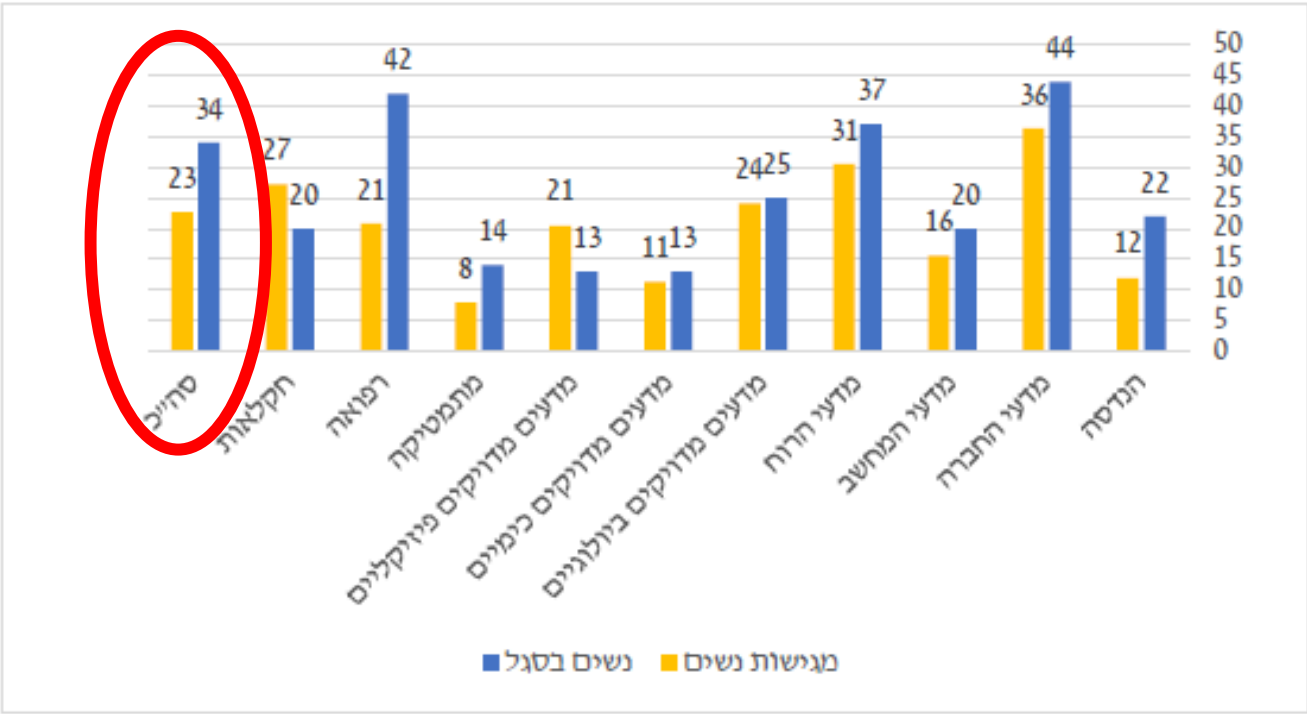
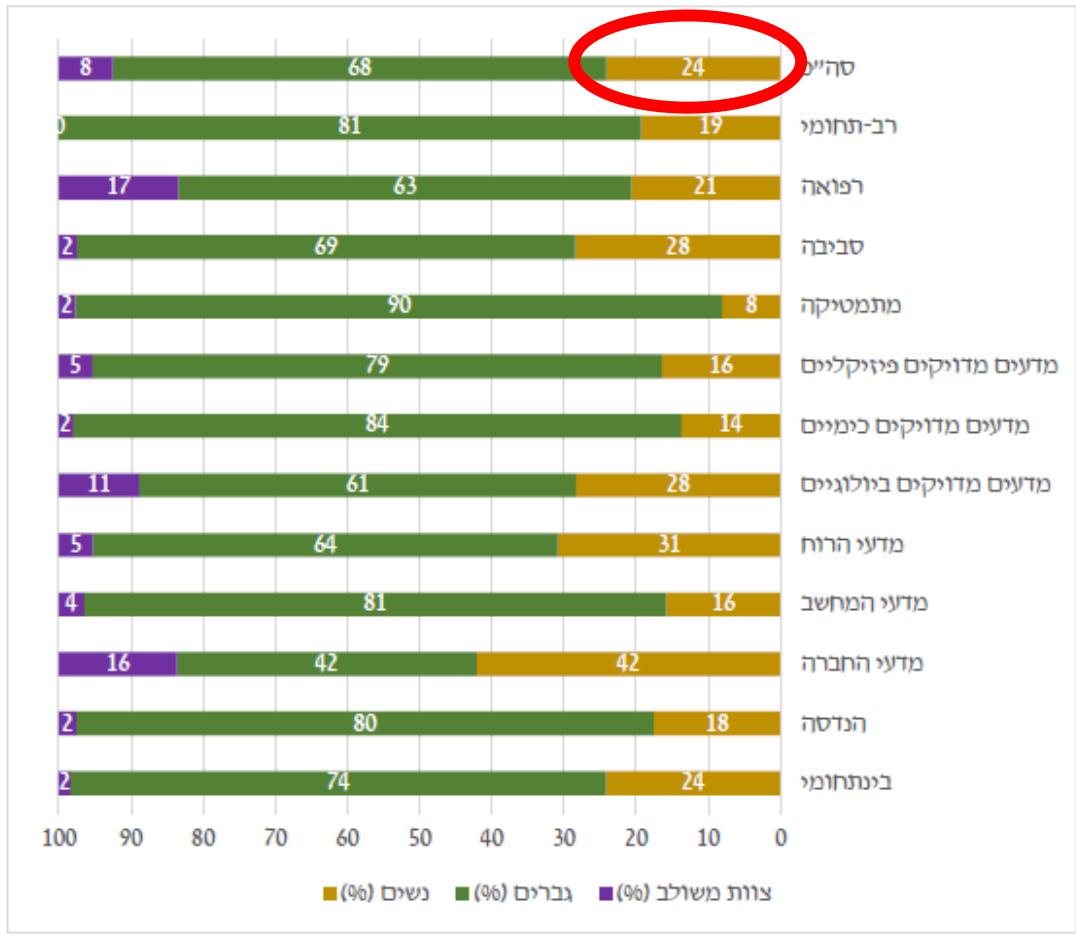


ירדן צור

התראות במייל

19.12.17-ב

שישה מדענים יצטרפו היום (שלישי) לאקדמיה הלאומית הישראלית למדעים, שתמנה מעתה 125 חברים. המדענים, מתחומי מדעי הטבע ומדעי הרוח, יצורפו לאקדמיה בטקס חגיגי שייערך הערב בירושלים. חברי האקדמיה נבחרים לכל ימי חייהם. המצטרפים החדשים הם יונינה אלדר, פרופסור להנדסת חשמל מהטכניון האחראית ל-20 פטנטים; רוני אלנבלום, פרופסור במחלקה לניאוגרפיה באוניברסיטה העברית בירושלים, אשר הקים שורת מיזמים דיגיטליים המעמידים לרשות הציבור מאגרי מידע על ההיסטוריה של ירושלים ושל ערים נוספות; זליג אשחר, פרופסור לאימונולוגיה ממכון ויצמן שפיתח תאי טי מהונדסים גנטית להשמדת תאים סרטניים; איל בנבנישתי, פרופסור בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב המתמחה במשפט בינלאומי, משפט חוקתי ומשפט מינהלי; יעקב כדורי, פרופסור למקרא באוניברסיטת בר אילן שעבודתו תרמה רבות לחקר היהדות; ואנדרו פלקס, פרופסור ללימודי מזרח אסיה מהאוניברסיטה העברית ומהאוניברסיטת תל אביב, מומחה בעל שם עולמי לספרות



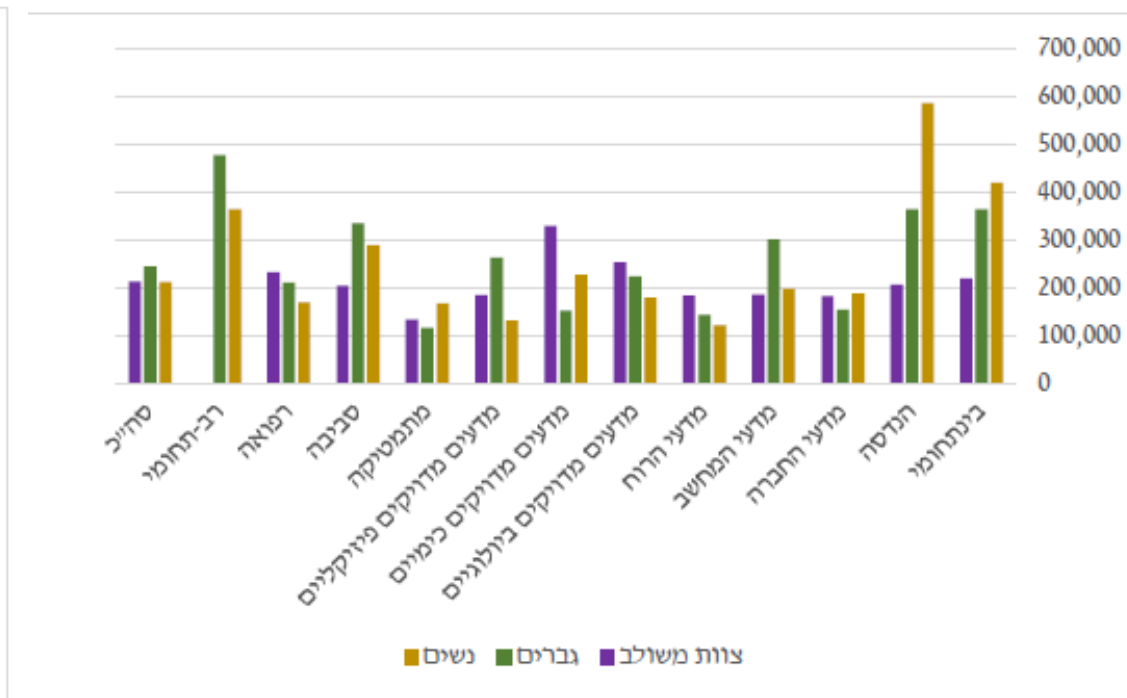
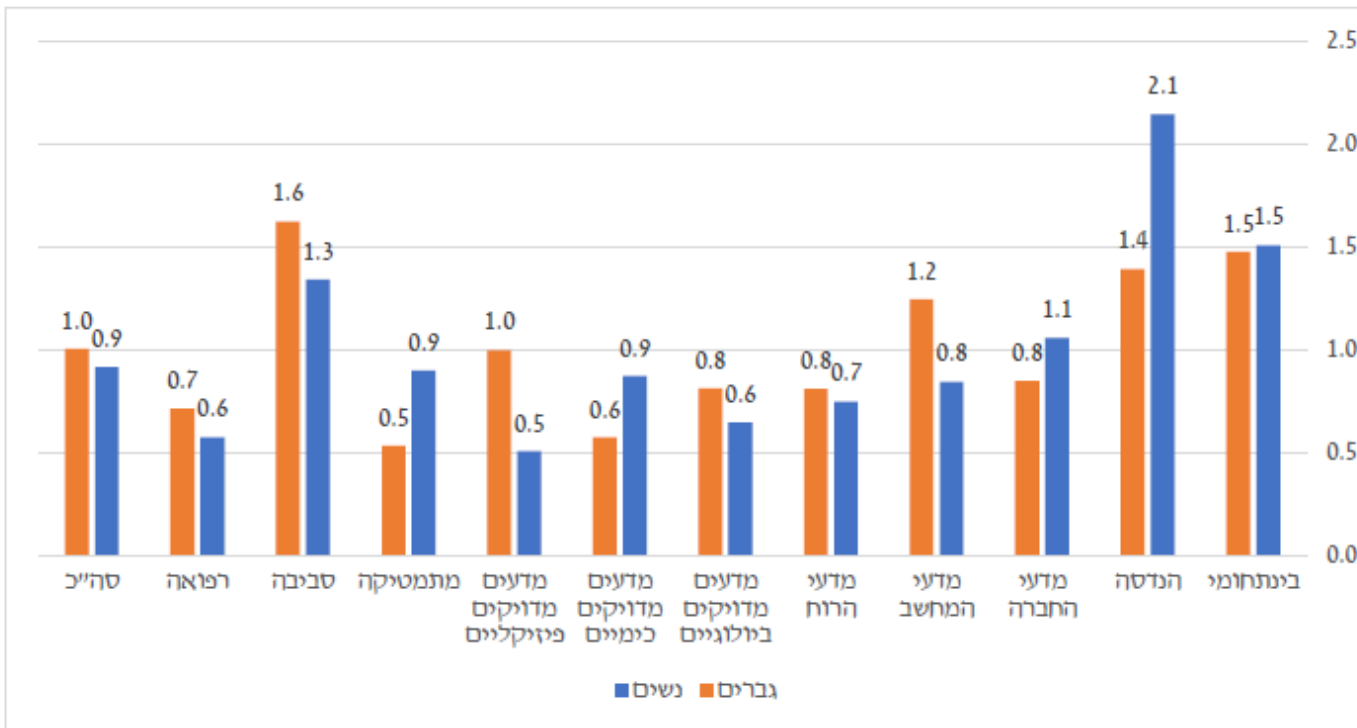
תרשים 4 — פילוח זוכים וזוכות במענקי מחקר מכלל המגישים והמגישות לפי מגדר ותחום

תרשים 2 — שיעורי הגשת נשים ביחס לשיעוריהן בסגל אקדמי

פער בזכויות נשים הנובע בעיקר מתת-ייצוג של נשים בקרב המגישים (סיכויי ההצלחה דומים לשיעור ההגשות).

תת-ייצוג של נשים בהגשת בקשות למענקי מחקר ביחס לשיעורן בסגל האקדמי. תת-ייצוג זה משועתק גם במבנה וועדות ההערכה.

מקור: תמונת מצב השוויון המגדרי בקרנות מחקר בישראל 2017-2018, דו"ח הוועדה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה 2019, משרד המדע והטכנולוגיה



תרשים 7 — יחס בין סכום ממוצע של זכייה לבין סכום ממוצע בבקשה לפי מגדר ותחום

תרשים 6 — סכומי זכייה לפי מגדר ותחום

- פערים גדולים בסכומי הזכייה - גברים מקבלים כפול מנשים
- פערים גדולים ביחסים בין הסכום המבוקש לבין הסכום המתקבל בפועל – בייחוד במדעים מדויקים פיזיקליים

מקור: תמונת מצב השוויון המגדרי בקרנות מחקר בישראל 2017-2018, דו"ח הוועדה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה 2019, משרד המדע והטכנולוגיה



# חסמים והטיות מגדריות



- היעדר מדיניות ברורה ופורמלית בנושא שוויון מגדרי והוגנות מגדרית
- בסיס נתונים חלקי או חסר, היעדר אינדיקטורים או מדדים אחידים להערכת הפער המגדרי בקרנות
- ידע חלקי בתחום מגדר בקרב מקבלי ההחלטות בקרנות ← הטיות בלתי מודעות
- שימוש בשפה מוטה מגדרית (לשון זכר) בקולות קוראים ובמסמכים רשמיים
- תנאי סף מגבילים למלגות בתר-דוקטורט או מענקים אישיים: שהייה בחו"ל למשך מספר שנים, X שנים מקבלת תואר הד"ר, גיל ביולוגי (ולא מקצועי)
- תנאי סף קשיח למענקים תחרותיים: דרגת סגל אקדמי בכיר
- פער בהגדרות ובמשאבים תומכים למחקר במכללות האקדמיות המתוקצבות ביחס לאוניברסיטאות
- חוסר איזון מגדרי בהרכב וועדות ההערכה
- קריטריוני הערכה עמומים או לא שקופים; הערכה "לא עיוורת" (מגדר המועמד.ת ידוע למעריכה.)
- פערים מבניים בתקצוב ותעדוף: מדעים מדוייקים Vs. חברה ורוח, מחקר תאורטי חד-דיסציפלינרי Vs. מחקר בינתחומי ויישומי

אשר בוטל או סגור על ידי החוקר והוא מתכוון להגיש בקשה למענק שיהווה כדמי-אגרה.  
 אישור מוסד המחקר על-ידי הקרן מופעים בקישור זה.  
 2.2.3. לא ניתן לממן בקשות המוגשות על-ידי חוקרים מאגפי מחקר בחברות תעשייתיות מסחריות.

### 3. כללי יסוד של התכנית

- 3.1. בהגשת הצעת המחקר **אשר החוקר כי הוא מקבל על עצמו את הנחיות הקרן ואת דרכי שיפוטה.**
- 3.2. המענק יינתן למחקר שיתבצע בארץ ובתיאום עם רשות המחקר/המוסד בו מועסקים החוקרים. אין לצרף לבקשה חוקר מחו"ל כחוקר ראשי (במקרה צורך, ניתן לצרף חוקר מחו"ל כמשתף פעולה).
- 3.3. המענקים ניתנים לתקופה של **שנה עד ארבע שנים.**
  - 3.3.1. במדעי החיים והרפואה, במדעי החברה ובארכיאולוגיה ניתן לבקש מענק לתקופה של עד חמש שנים.
  - 3.3.2. בקשות במסלול המיוחד של מדעי הנתונים במדעי החברה יינתנו לתקופה של עד 4 שנים.
  - 3.3.3. במחקרים במדעי הרוח שהם מקטע של תכנית ארוכת טווח יותר (כדוגמת מפעל המקרא) ניתן לבקש מענק לתקופה של עד חמש שנים. במקרה כזה על תיאור הרקע, בתכנית המחקר, להתייחס לתכנית הרחבה כולה.
- 3.4. החוקרים מתחייבים להשיג את כל האישורים הנדרשים לביצוע המחקר ולהמציאם לקרן על פי בקשתה בכל עת.
- 3.5. לא יופעל מענק חדש של חוקר שלא השלים את התחייבויותיו המדעיות לגבי מענק פעיל קודם באחד ממסלולי הקרן.
- 3.6. ניתן להגיש לקרן אך ורק בקשה השונה באופן מהותי, מבקשה שהוגשה/ממומנת על-ידי הקרן או גוף אחר בארץ ו/או בחו"ל. בעצם הגשת בקשה לקרן, מתחייב החוקר שלא להגיש בקשה שדומה לה באופן מהותי לקרן או לגוף אחר בארץ ו/או בחו"ל במהלך אותה שנה אקדמית.  
 היה והחוקר מגיש בקשות שונות שעוסקות באותו תחום דעת כללי במהלך אותה שנה אקדמית, חובה עליו לדווח על כך לקרן, לפרט ולהבהיר בקובץ המתאים את ההבדלים המהותיים בין הבקשה המוגשת לבין הבקשות האחרות. על ההבדלים בין הבקשות להיות ברורים. בקשה שתמצא דומה למחקר שמומן או לבקשה שהוגשה תידחה.

# Best practices

Policy, budget, regulation  
and monitoring

Gender experts, sensitivity  
and trainings in RFOs

Inclusion of gender aspects  
in research proposals and  
evaluation

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

Women's presence in  
committees

Special support instruments  
for women



# מטרות הסדנה

# RFO Workshop



הזמנה ל"שולחן  
עגול" / פורום  
חשיבה בנושא:

קידום  
הוגנות  
מגדרית  
בתהליכי  
מימון מחקר

המכללה האקדמית בית ברל  
תשפ"א

המכללה האקדמית בית ברל שותפה בפרויקט יישומי ארבע-שנתי (2018 - 2022) במסגרת תכנית Horizon 2020 של האיחוד האירופי שכותרתו: 'CHANGE, ומטרתו לקדם הוגנות מגדרית ושוויון מגדרי במדע, במחקר ובאקדמיה. בפרויקט שותפים שבעה מוסדות (אוניברסיטאות, מכללות ומכוני מחקר) מ-6 מדינות בקונסורציום: אוסטריה, גרמניה, פורטוגל, סלובקיה, סלובניה וישראל.

במסגרת הפרויקט יערכו השנה במכללה האקדמית בית ברל מספר אירועים לבעלי/בעלות עניין ומובילי/מובילות דעה ברמה המקומית והכלל-ארצית. האירועים הינם בהובלת ד"ר חנה חימי, ראש צוות פרויקט CHANGE במכללה 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: **פורום חשיבה בנושא קידום הוגנות מגדרית בתהליכי מימון מחקר**. נסיונכם העשיר והתובנות שצברתם במהלך השנים יוכלו ללא ספק לתרום רבות למטרות הפרויקט ולקידום משמעותי של הוגנות מגדרית בעולם קרנות המחקר ומימון המחקר המדעי בישראל.

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



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), Zilnska Univerzita V Zilne (Slovakia), Nacionalni Inštitut za Biologijo (Slovenia), Fraunhofer Gesellschaft Zur Förderung der Angewandten Forschung E.V. (Germany), Beit Berl College (Israel)

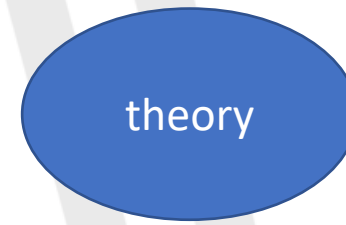
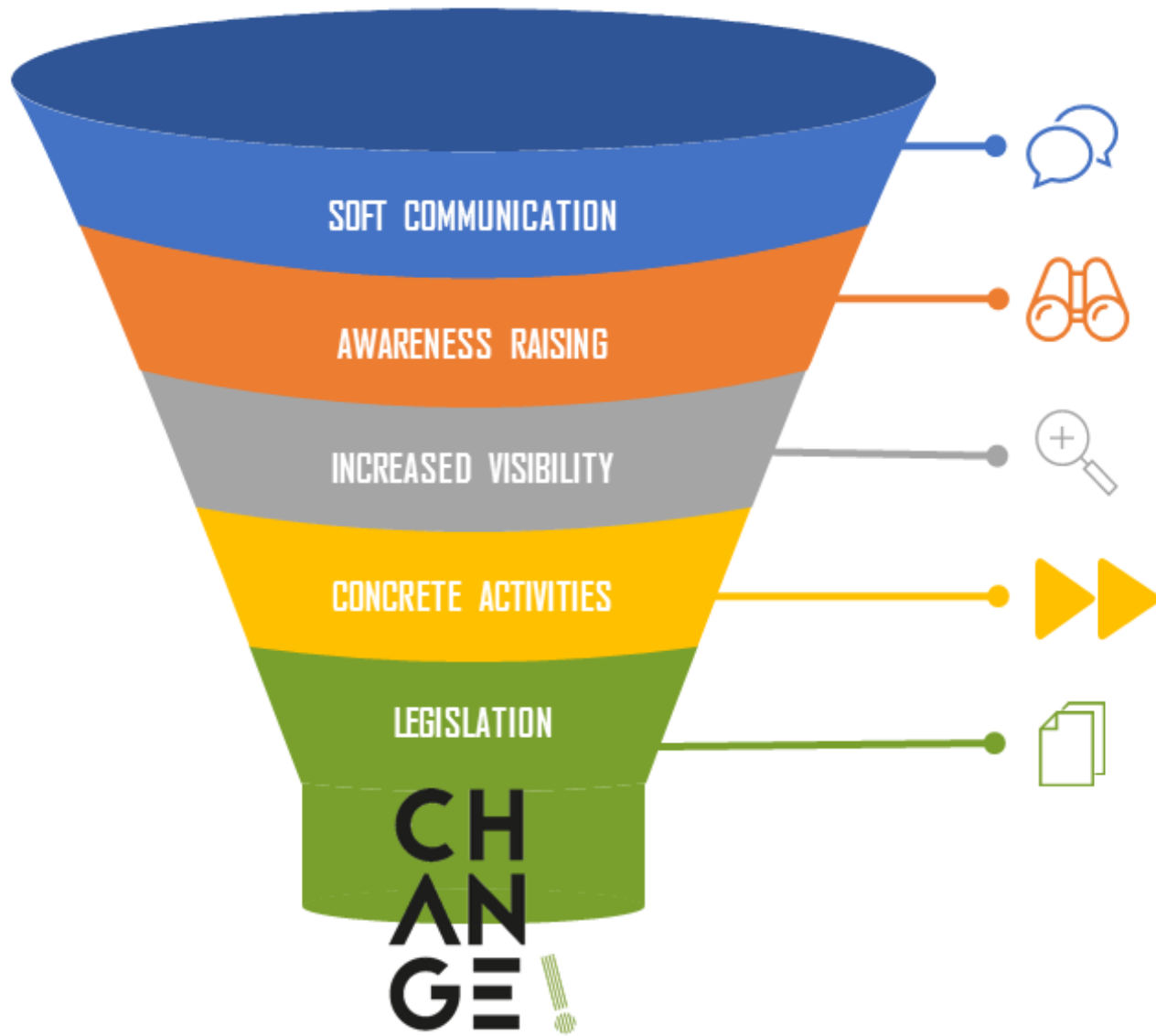
בתודה ובברכה,  
ד"ר חנה חימי

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

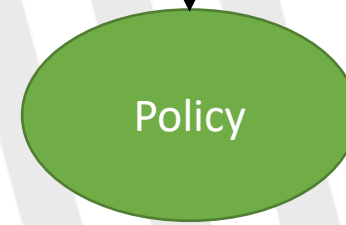


## מטרות הסדנה

- לבחון את תהליכי מימון המחקר המדעי, התעשייתי והאקדמי בעולם בכלל, ובפרט בישראל
- לזהות הטיות מגדריות בלתי מודעות בתהליכים אלו
- להציע וליזום **כלים יישומיים לאיזון והוגנות מגדרית בתהליכי מימון מחקר בארץ**

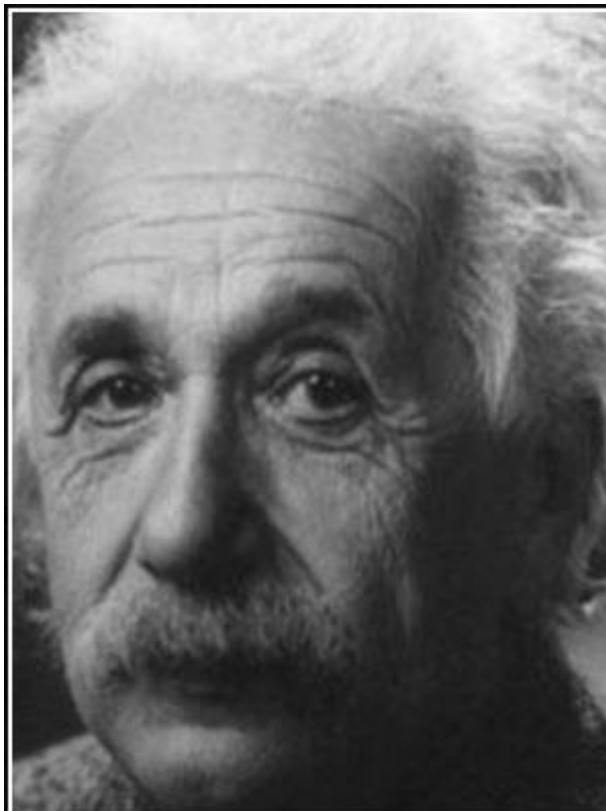


**CH  
AN  
GE!**



לסיכום

CH  
AN  
GE!



In theory, theory and practice are  
the same. In practice, they are not.

— *Albert Einstein* —

AZ QUOTES



CH  
AN  
GE!

הפסקה עד 12:30



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.





## טווח קצר

CH  
AN  
GE!

- סבב שיתוף פרקטיקות טובות

אילו פרקטיקות אפקטיביות אני מכירה לאיזון מגדרי בתהליכי מימון מחקר [מנסיוני בארגון, או מנסיונם של קולגות בארגונים אחרים].

- סבב רפלקציה

מה מתוך הפרקטיקות האחרות שהוצגו רלבנטי לארגון שלי בטווח השנה הקרובה? אילו משאבים נדרשים על-מנת ליישמן?





## טווח ארוך

CH  
AN  
GE!

### • אסטרטגיה ומדיניות

- מהם שינויי מדיניות עליהן אמליץ?
- מי לדעתי הכתובת להמלצות?
- האם הארגון שלי יכול לתרום לשינוי? אם כן – כיצד? מהם משאבים הנדרשים לכך?







## רעיונות שעלו עד כה

CH  
AN  
GE!

- הדרכות לחברי סגל חדשים – "מורה נבוכים" בנושא קידום אקדמי ומחקר ותהליך סדור של "ניהול קריירה אקדמית"
- תמיכה בסגל האקדמי במעטפת הפרוצדורלית של מחקר - הגשות לכתבי עת, כנסים, רישום וכו' – תומכת אקדמיה / מידענית / עוזרת מחקר
- הדרכות בנושא הטיות מגדריות בלתי מודעות – חוצה ארגונים
- הטמעת חשיבה מגדרית ושפה מגדרית במסמכים רשמיים – לדוגמה, טופס וועדת אתיקה של רשות המחקר
- חיזוק והנגשה של מנטורינג, קבוצות מחקר, ריטריטים לצורכי כתיבה (במימון המוסד), והדרכות רשות המחקר בהן יידונו קריטריונים למחקר ופרסומים אקדמיים
- תמיכת המוסד בתנאים פיזיים לסגל החוקרים לדוג': חדר סגל, תוכנות מחשב, מעבדה..



Weizmann Institute of Science  
Basis for Action

*A women scientist wants to be not only an excellent researcher,  
but also an excellent mother.*



The Weizmann institute should be responsible for making  
both of these goals achievable

- Lecture on gender bias
- Women in science prize
- Day care access
- Nursing rooms
- Kids at work
- Timing of department seminars
- Travel with kids
- **Post-docs programs**
- **Unconscious bias (הטייה בלתי מודעת)**





## סיעור מוחות – רעיונות נוספים



- פולברייט:
- תחומים בהן נשים במיעוט פוסט דוק (פולברייט) – מדעי הרוח והנדסה --- צריך לפענח את הפערים בכל דיסציפלינה
- נשים מגישות פחות מגברים, תיקים לראיונות – 40%-50%
- קריטריונים לבדיקה: פרסומים, המלצות, הצעת המחקר, אופק לקריירה אקדמית
- הקרנות צריכות לעבוד עם האונ' ולהזין אותן בכשלים שמזיהים – לדוגמה הערכות לא גבוהות במדעי הרוח. ואז רמת ההערכות תשתפר.
- לנשים אין מספיק פרסומים – האונ' צריכה לקחת בחשבון. אחרי כתיבת דוקטורט הנשים חייבות לפרסם.
- סטנדרטים אחידים להמלצה – בכל מגדר (על המקצועיות ולא על האופי)
- הטיות בלתי מודעות – להנחות את חברי הוועדה. הדרכה בנושא אתיקה לפני כל וועדה, מה אסור לומר (כל סוגי ההטיות) דיון אתי לפני כל דיון של וועדה
- איזון מגדרי בוועדות החל מ-2015, וגם נציגות מהמכללות
- הירארכיה של תחומים – "הנדסה זה לא תחום אינטלקטואלי", חינוך (תחום עם הרבה נשים) – נדרש תקצוב ות"ת למחקר בתחומים ש"נחשבים" פחות. ואולי גם מנגנון מחקר נוסף למחקר, אבל גם תקצוב של מכללות במנגנונים הקיימים
- תקציב מיוחד שיתווסף לתקציבים האחרים בקרן על מנת לאזן את התמונה, וגם ליצור מלגות לאנשי ונשות סגל צעיר במכללות – ולהכניס שם עוד קריטריונים – למשל עוד וועדה בנושא חינוך
- פוסטוק בחו"ל חשוב – ליצור נטוורק. כן לגלות גמישות בזמן הקורונה. יצירת קשר עם קולגות למחקרים עתידיים





## סיעור מוחות – רעיונות נוספים



- :BSF

- הוסיפו מלגות נסיעה לדוקטורנטים

- אין הנדסה, מדעי הרוח, חינוך יש מעט מדעי החברה – בשביל זה צריך תקציב נוסף

- NSF – שם יש הנדסה

- אחוז הנשים במדעים הפיזיקליים נמוך ודומה לאחוזן שלהן באוני'

- במדעי החיים – קצת יותר טוב

- חברה – סוצ' ופסיכולוגיה – רוב הוועדות נשים (שיקוף של המצב באוני') – כמות מגישות עולה על המגישים, אבל האחוז

- היחסי שלהן בזכיות יורד! תופעה של ביקורתיות-יתר של מעריכות נשים.

- מאגר מצומצם של מעריכים וחברי וועדה – לא יכולים להגיש ולהעריך באותה שנה. דורש מאמץ רב מצד הקרן.

- על כל הצעה – external reviewers מכל העולם

- סוציולוגיה – תחום שיפוטי במהותו ובחשיבה של תחום הדעת – חלק מהשיח של תחום הדעת. שווה בדיקה

- עידוד להגשה – צריך לבוא מתוך המוסד האקדמי

- מכללות מגישות יחסית הרבה. הכל פתוח לכולם.





## סיעור מוחות – רעיונות נוספים

- קרנות תחרותיות של מחקר בסיסי ופוסטדוק:
- המצפן צריך להיות שוויון באיכות – פר מגישים – ללא תלות במוסד המשלח או המגדר
- "הפרדיגמה האוניברסיטאית" – הקרנות משרתות את תהליכי הקידום באוניברסיטאות, על בסיס התשתית של האוניברסיטאות
- התאמת קריטריונים לקבלת מענק למכללות. דהיינו – אם במכללות אין דוקטורנטים אז הקריטריון של העסקת דוקטורנט צריך להיות מותאם.
- תמיכה נוספת בתוך הכלי הקיים – כיוול ספציפי לאוכלוסיית המכללות. לא צריך לייצר מנגנונים של מנגנונים שווים יותר או פחות.
- מענה ל"דור הביניים" במכללות בתקופת המעבר לות"ת. דיוק והתאמה לארגונים ולצרכים של האנשים.
- ביטוי לשונות במכללות.
- לנהל דיון מהו פוסטדוקטורט – האם ישנם כלים נוספים להערכת הפוסטדוק או שווי ערך – כמו ניהול פרויקטים בינלאומיים למשל





## רעיונות שעלו עד כה

CH  
AN  
GE!

- התנעת יוזמה לשינוי קריטריוני הקידום האקדמי במכללות האקדמיות המתקצבות – מתן הכרה במומחיות דיסציפלינרית-יישומית (אמנות, פדגוגיה, טיפול קליני, הנדסה ועוד) ובשילוב של ריבוי תפקידים ו"תפקידים שקופים": הוראה, תפקידים אקדמיים, תרומה לקהילה האקדמית – מתן ביטוי בשיקולים לקידום.
- פיתוח והרחבת תכניות בתר-דוקטורט בארץ ובחו"ל בשלט רחוק (מתאים לעידן הקורונה)
- פיתוח ערוצים מתאימים לתמיכה בסגל זוטר או חוקרים עצמאיים
- הכנסת קריטריון של גיל מקצועי ולא גיל ביולוגי
- פתיחות והכרה במומחיות בינתחומית ומחקר יישומי



CH  
AN  
GE!

# חידה משעשעת לסיום



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

*A father and son were involved in a car accident in which the father was killed, and the son was seriously injured. The father was pronounced dead at the scene of the accident and his body was taken to a local morgue. The son was taken by ambulance to a nearby hospital and was immediately wheeled into an emergency operating room. A surgeon was called. Upon arrival and seeing the patient, the attending surgeon exclaimed "Oh my God, it's my son!"*

## **WHO IS THE DOCTOR?**





## ומה הלאה?

**קהל יעד:**

המפגשים מיועדים לבעלי ובעלות עניין וזיקה לתחום ההוגנות המגדרית באקדמיה הישראלית בכלל, ובמכללות האקדמיות המתוקצבות בפרט: חוקרות וחוקרים בכלל התחומים והדיסציפלינות ובכלל הדרגות האקדמיות, נשות ואנשי חינוך, עובדי ועובדות ציבור, מובילי ומובילות דעת קהל ועוד.

**מטרות 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

**מועדים ומיקום:**

במסגרת המפגשים תגובש קבוצת עבודה שתכלול מספר משתתפים.ות קבועים.ות, שייפגשו ארבע פעמים לאורך השנה, ובנוסף יוזמנו משתתפים.ות אורחים.ות שייגיעו באופן חד-פעמי לחלק מהמפגשים.

**המפגשים ייערכו במועדים הבאים:**

|               |            |        |
|---------------|------------|--------|
| 14:00 - 10:00 | 19.11.2020 | יום ה' |
| 14:00 - 10:00 | 7.1.2021   | יום ה' |
| 14:00 - 10:00 | 4.3.2021   | יום ה' |
| 14:00 - 10:00 | 6.5.2021   | יום ה' |

המפגשים ייערכו בהתאם להנחיות משרד הבריאות  
\*במידת הצורך - יועברו באופן מקוון\*

להרשמה למפגש בודד  
(משתתפת.ת אורח.ת)

להרשמה לסדרת המפגשים  
(קבוצת עבודה)



CH  
AN  
GE!

תודה רבה!

[www.change-h2020.eu](http://www.change-h2020.eu)

ד"ר חנה חימי: [hanah@beitberl.ac.il](mailto:hanah@beitberl.ac.il)

מיה אשכנזי: [maya.ashkenazi@beitberl.ac.il](mailto:maya.ashkenazi@beitberl.ac.il)



universidade de aveiro  
theoria poiesis praxis



NATIONAL INSTITUTE OF BIOLOGY



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.

You are viewing Daniel Zajfman's screen View Options

# Weizmann Institute of Science Basis for Action

*A women scientist wants to be not only an excellent researcher,  
but also an excellent mother.*



The Weizmann institute should be responsible for making  
both of these goals achievable

- Lecture on gender bias
- Women in science prize
- Day care access
- Nursing rooms
- Kids at work
- Timing of department seminars
- Travel with kids
- **Post-docs programs**
- **Unconscious bias (הטייה בלתי מודעת)**

Maya Ashkenazi  
Daniel Zajfman  
yulit  
חנה ח'מי  
Anat Lapidot-Firilla  
Aviva Klieger