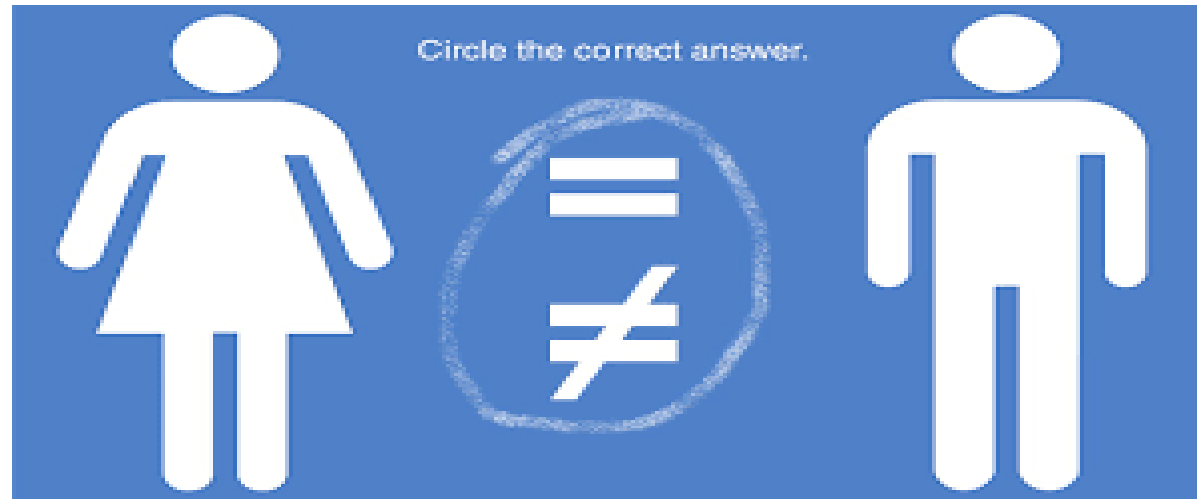


יועצות לקידום נשים/הוגנות מגדרית



" . . . ההנהלה, אם מגרדים את ה-politically correct, אני חושבת שהם חושבים שהתפקיד מיותר ושלא יפריעו להם עם הנושא הזה, אבל מתייחסים ל-politically correct, מובן שזה מאוד חשוב לקדם... אבל אני חושבת שאם זה באמת היה חשוב, היו לוקחים מישהי שבאמת אקטיביסטית לנושא"

ציטוט מדברי יועצות לקידום נשים מאחד ממוסדות המחקר מתוך:

[עידית סלומון 2019 שיפור מפת הייצוג המגדרי באקדמיה בעזרת היועצות לקידום נשים. מוסד שמואל נאמן.](#)



תפקיד היועצת לקידום נשים – תפקיד מפתח

”... הוועדה תופסת תפקיד זה כתפקיד מפתח אשר עליו מתבססות רבות מההמלצות וביכולתו לגרום לשינוי מהותי. על מנת להגשים את הפוטנציאל של התפקיד הוועדה סבורה כי יש לתמוך בצורה מקיפה יותר בנשים הממלאות אותו וממליצה על הצעדים הבאים...”

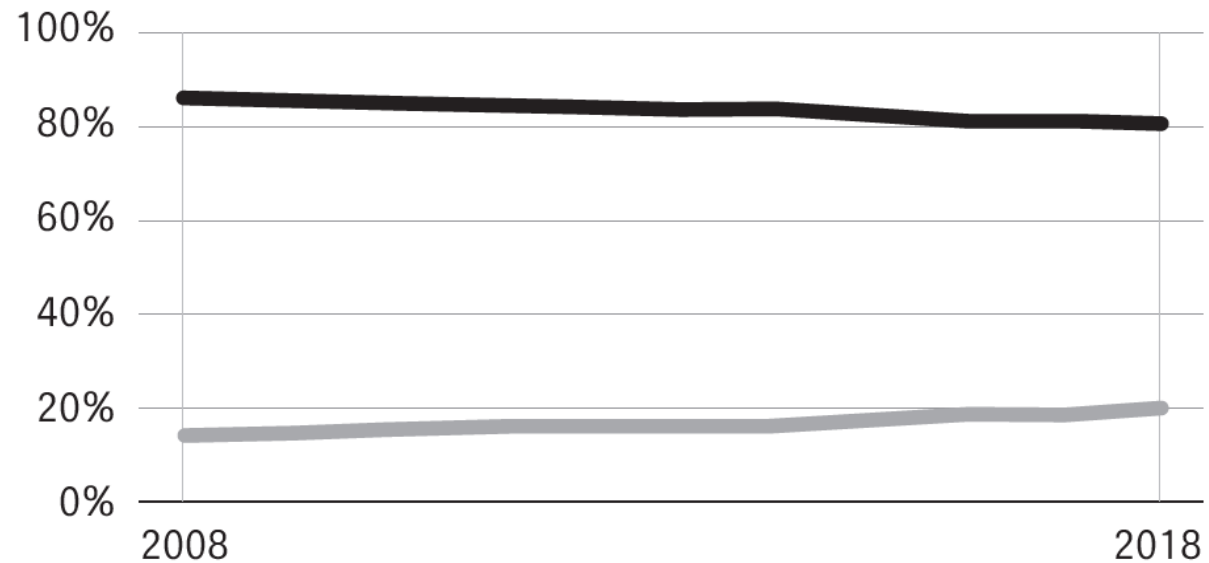


© Can Stock Photo

דוח הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה
המועצה להשכלה גבוהה ומשרד המדע, הטכנולוגיה והחלל 2015 עמ' 21. (דוח ארנון)

ללא שינוי משמעותי לאורך עשור

פרופסורים מן המניין שיעור הנשים לעומת הגברים



מקור: נתוני מל"ג ועיבודי המחברות

מדד המגדר אישוויון מגדרי בישראל

2020

דקור מיוחד
השלכות מגדריות
של מגמת
הקורונה

הגר צמרת

חנה הרצוג | נעמי חזן

יוליה בסין | רונה ברייר-גארב | הדס בן אליהו

דקור הקורונה בשיתוף עם יעל חסון, מרכז אדוה

מדד המגדר (2020). הגר צמרת, חנה הרצוג, נעמי חזן (עמ' 9)

רצוי מול מצוי

המצב מצוי במכללות

המצב הרצוי המלצת דוח כרמי 2011:

חלקי

• כינון התפקיד והגדרת התפקיד

?

• עיגון התפקיד במסמכים הרשמיים של המוסד

--

• הכרה בתפקיד כבתפקיד אקדמי ניהולי המזכה בגמול ובהפחתת
משרת ההוראה

--

• הכרה במעמדו כמקביל לתפקיד דיקן פקולטה או דיקן סטודנטים

--

• העמדת משאבי תקציב וכוח אדם לרשות התפקיד

--

• היועצת תהיה בדרגת פרופסור מן המניין, במוסדות קטנים בדרגת
פרופסור חבר

השלכות היעדר הגדרת מטרות התפקיד

- **כיום** קיימת חובת איסוף ודיווח על נתוני הייצוג באותו המוסד
- **אין** הגדרת תפקיד וריכוז המטרות שיש לפעול לקידומן
- **יש** מוסדות **שמטרות** מסוימות או **קהלים** כאלה ואחרים **אינם מטופלים**
- במקצת המוסדות **לא הוסדרו נושאים** מסוימים
- במקומות שבהם הוסדרו נושאים שונים, מדובר בהסדרים המעניקים **זכויות שונות**



מצב שאינו הוגן ויוצר תחושת קיפוח ואי-נוחות בקרב הזכאיות לזכויות.

** חשוב לשמור על גמישות בהגדרה שתאפשר לכל יועצת בהתאם למוסד שבו היא מכהנת להוסיף מטרות יעדים וקהלים למתמודדת עם הבעיות ועם הצרכי הספציפים

עיקרי הממצאים



- היעדר הגדרה מהותית לתפקיד
- היעדר אחידות בזכויות הניתנות
- היעדר משאבי תקציב וזמן ראויים
- היעדר הכשרה, מתן כלים וסמכויות
- הליך מינוי מעורר מחלוקת

מספר דוגמאות מהראיונות להשלכות ולבעיות הקימות



היעדר הכשרה



להמציא כל פעם את הגלגל מחדש

"כחלק מהשנה [הראשונה בתפקיד], בגלל שאני מרגישה שאני לא יודעת כלום, עשיתי קורס במגדר [...] לימדתי את עצמי הרבה מאוד על אי שוויון מגדרי באקדמיה, קראתי הרבה, חשבתי על זה מכל כיוון. קראתי ספרים ומאמרים והרחבתי את ידיעותיי (ד')



מינוין של נשים לא אקטיביסטיות

"אני מניחה שהוא לא חיפש את האקטיביסטיות הלוחמניות לנושא [...]. החבורה הזו של היועצות אף אחת מהן לא מגיעה מרקע של פמיניזם או משהו כזה [...]. אין ספק שאני בחירה נוחה למי שבחר, אני לא מצטנעת, אני מכירה את האיכויות והיכולות שלי, אבל מבחינת הדרייב לנושא, זה לא שאני קמה [בבוקר] עם מה אני אעשה לקידום נשים" (א)



מינוי כמשרת אמון

בחירת המועמדת נעשית ישירות על ידי הרקטור/ית או הנשיא/ה כמינוי אישי, סוג של משרת אמון בשונה מתפקידים רבים אחרים באקדמיה ומחוצה לה, לא מתפרסם "קול קורא" או מכרז. אין אפשרות להגיש מועמדות ואין ועדת חיפוש או ועדת קבלה.

"לא נתתי דעתי על זה קודם, אני לא רואה איזו מחויבות להנהלה בגלל זה שהוא [הממנה] הציע

לי את התפקיד. אני כן יכולה לראות, שבסיטואציות מסוימות זה יכול להיות קושי" (ו)

"צריך שתמונה מי שמוכנה להיות עימו [הנשיא/רקטור] בקונפליקט" (א')

היעדר שקיפות וקריטריונים ברורים הנדרשים לקבלת התפקיד

"אין לי שמץ של מושג. הוא לא בחר אותי בגלל כישורים כאלו או אחרים שיש לי,
כי הוא לא ידע אותם" (ד')





היעדר גמול

"אני מאה אחוז משרה בתפקיד חוקרת. אני מקבלת תוספת של 10% לשכר בפועל [עבור תפקיד היועצת], וזה לוקח לי הרבה יותר. יש תקופות שהנושא גוזל לי המון זמן. לא הורידו לי שום דבר. האמת שאני רגילה שאני עובדת 12, 14 שעות ביום" (ב')

"חוקרת פעילה לא יכולה להשקיע כל כך הרבה. אני משקיעה בזה הרבה מעבר למה שתכננתי, ועם השנים אף יותר. יש לי תוכניות, אבל אני קורסת" (ו')

מינוי יועצות ללא ידע קודם בנושא

"האם מי שעומדת בראש, מי שממונה לתפקיד צריכה לבוא ממגדר? אני חושבת שיש יתרונות מסוימים, כי התובנות שלהן הרבה יותר מפותחות [מאלו של] מי שלא באה מהתחום. הן לא לומדות את הנושא, הן מכירות אותו ומביאות אותו לתוך התפקיד, אז יש לזה יתרון" (ב)



המלצות

למקבלי ההחלטות ברשויות השלטון ובמוסדות האקדמיים:

- קביעת מסמך הנחיות מפורט ומחייב בקשר לתפקיד היועצות, בעזרת נציגות פורום היועצות, ראשי המוסדות האקדמיים וות"ת
- דיון בהליכי המינוי וההכשרה הראויים
- הקצאת תקציבים ומענקים משמעותיים שיועברו ו"יצבעו" ל-:
- ❖ לידי המוסדות המאמצים ומיישמים תכניות הטמעת מדיניות מגדרית ומציגים תוצאות
- ❖ לידי היועצות ולסמכותן לשם הובלת שינויים מבניים מערכתיים
- ❖ מינוי יועצת בדימוס שתעמוד בראש כל היועצות במוסדות האקדמיים
- ❖ אימוץ ואכיפת כלים ומנגנונים מקדמי שוויון

למקבלי ההחלטות במוסדות האקדמיים:

- התגייסות נשיא/ה ו/או רקטור/ית המוסד להובלת השינוי יחד עם היועצות והועדות המגדריות
- הקצאת משאבי תקציב וזמן לפעולת היועצות באמצעות:
 - ❖ הפחתת משרת ההוראה ומטלות אדמיניסטרטיביות
 - ❖ הקצאת תקן עוזרת ליועצת
 - ❖ הגדלת תגמול בגין תפקיד
 - ❖ הרחבת סמכויותיה

