

פרויקט CHANGE

לקידום שוויון והוגנות מגדרית במדע ובמחקר

סיכום תשפ"א ועיקרי תכנית עבודה תשפ"ב

המכללה האקדמית בית ברל

דצמבר 2021

צוות פרויקט CHANGE במכללה האקדמית בית ברל

חוקרת ראשית (PI) ור' צוות סוכני שינוי (TA)
ד"ר חנה חימי, יועצת הנשיאה להוגנות מגדרית

מתאמת פרויקט ועוזרת מחקר
מיה אשכנזי, רשות המחקר



ע. מחקר:

נועה בקר
ענבל בר ברוריאן
אילת יריב
פלג ליליאן
אלינה רפאל

צוות סוכני שינוי (TAs):

ד"ר עדי בינס
ד"ר אינה בן אורי
ד"ר רימונה כהן
ד"ר ירדן קדר
ד"ר ורד שידלו-חצרוני



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787177.

תוכן עניינים

3	מבוא
3	הפער המגדרי במכללה האקדמית בית ברל
6	תכנית מוסדית לשוויון מגדרי
8	חינוך לעדשה מגדרית
9	שילוב חשיבה מגדרית בהוראה במכללה
9	מגדר בתהליכי מימון מחקר
11	שוויון והוגנות מגדרית במכללות המתקצבות בישראל
12	תכנית המל"ג "מדד קו המשווה"
13	פעילויות הפצה
14	נספח: פרסומי הפרוייקט
15	מאמרים
15	הצגות בכנסים
16	פרסומים נוספים
16	מקורות

המכללה האקדמית בית ברל (BBC) שותפה בפרויקט יישומי במסגרת תכנית המו"פ Horizon2020 של האיחוד האירופי (EU):¹ **CHANGE - CHalleNging Gender (In)Equality in Science and Research**. משך הפרויקט כארבע שנים (2018-2022) ומטרתו **קידום שוויון מגדרי במדע ובמחקר, באמצעות קידום קריירות של נשים חוקרות, איזון מגדרי בתפקידי ניהול וקבלת החלטות, והטמעת חשיבה מגדרית במחקר**. פעילות הפרויקט מכוונת לשינוי מודעות, מדיניות ופרקטיקה במוסדות מחקר באמצעות פעולות יישומיות בהובלתם של **סוכני שינוי (TAs - Transfer Agents)**. בפרויקט שותפים שבעה מוסדות (אוניברסיטאות, מכללות ומכוני מחקר) מ-6 מדינות בקונסורציום: אוסטריה (מתאמת הפרויקט), גרמניה, פורטוגל, סלובקיה, סלובניה וישראל². במידעון זה נסכם את פעילות המכללה בפרויקט במהלך תשפ"א, ועיקרי תכנית העבודה לשנת תשפ"ב – שהיא השנה האחרונה לפעילות הפרוייקט, תוך תכנון ויישום פעילויות שנוכחותן תמשך לטווח הרחוק גם לאחר תום המועד הפורמאלי של הפרוייקט באוקטובר 2022.

הפעור המגדרי במכללה האקדמית בית ברל

בחינת הפער או האיזון המגדרי במכללה, בפרט בקרב חברי וחברות הסגל האקדמי, מתבצעת מדי שנה ולאורך כל השנה, הן כחלק מעבודתה השוטפת של יועצת הנשיאה להגנות מגדרית (בהנחיית המל"ג) והן במסגרת פרויקט CHANGE שהחל ב-2018. בנוסף על הפרמטרים הנמדדים מדי שנה, כדוגמת התפלגות מגדרית בין חברי וחברות הסגל האקדמי, בוצעה במהלך תשפ"א בחינה של מדדים נוספים כגון: התפלגות בעלי/בעלות דרגת פרופסור, תפקידי ניהול אקדמי, גיל ממוצע לקבלת דרגה ועוד.

המכללה האקדמית בית ברל מאופיינת ברוב מובהק של נשים (מעל 70%) – הן בקרב סטודנטיות והן בקרב סגל אקדמי ומנהלי. בראש המכללה עומדת נשיאה, וכלל ניתן לאפיין את התרבות הארגונית כמכילה וסובלנית כלפי מגוון ושונות בהיבטים מגדריים, תרבותיים ואחרים. המחשה לכך ניתנה לאחרונה ביוזמה המבורכת של אגודת הסטודנטים לשינוי שמה **לאגודת הסטודנטיות והסטודנטים**.

באשר להרכב הסגל האקדמי, מגמות השינוי באיזון המגדרי בין תש"ף לתשפ"א מתונות יחסית. נרשם גידול יחסי של 2% בשיעור הנשים (ביחס לגברים) בסגל הרציף, 1% בשיעור הגברים בקרב עמיתי הוראה א'+ב', 1% בשיעור הנשים בדרגת מרצה בכיר, 3% בשיעור הגברים בדרגות פרופ'ח וללא שינוי בהרכב המגדרי בדרגות מרצה ופרופסור מן המניין (ראו טבלה 1). כלומר, **שיעור יחסית גבוה יותר של קידומי גברים בסגל הבכיר**. ביטוי לכך מודגם בתרשימים 1,2: עקומת 'המספריים' לבחינת שיעור הנשים בסגל האקדמי בדרגות השונות, וכן בעלי ובעלות דרגות פרופסור במינוי פנימי (במכללה) או חיצוני (ממוסד אקדמי אחר). ניתן לראות כי **הסגל מאופיין ברוב נשים עד דרגת מרצה בכיר, וברוב גברים בדרגות הפרופ'**. בחינת דרגת פרופ' מן המניין במכללה מצביעה על דרגה אחת בלבד של פרופ' מן המניין שהוענקה במכללה, בעוד ששאר בעלי ובעלות דרגה זו קיבלו את דרגתם במוסדות אחרים (5 גברים ו-3 נשים). סך כל בעלי ובעלות דרגת פרופ' במכללה הוא 31 חברי וחברות סגל (פרופ' חבר ופרופ' מן המניין ביחד); מתוכם רק 3 גברים הינם בעלי דרגת פרופ'ח **יוצר במסלול ה'מקביל'**, ואילו השאר שייכים למסלול ה'מחקרי'. כלומר פחות מ-10% מכלל הפרופסורים במכללה שייכים למסלול ה'מקביל', ויותר מ-90% שייכים למסלול ה'מחקרי' (ראו טבלה 2 ותרשים 2).

¹ This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787177.

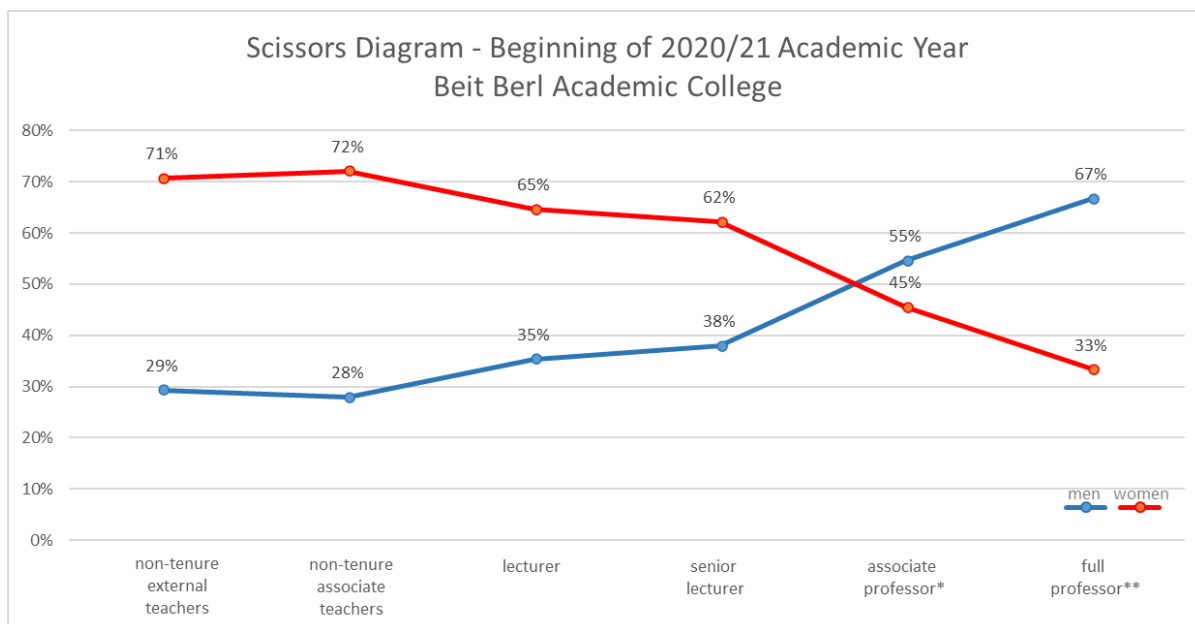
² IFZ (Austria; coordination of the project), Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Germany), Universidade De Aveiro (Portugal), Zilinska Univerzita V Zilina (Slovakia), Nacionalni Institut za Biologijo (Slovenia), Fraunhofer Gesellschaft Zur Foerderung der Angewandten Forschung E.V. (Germany),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

טבלה 1: התפלגות מגדרית סגל אקדמי לפי דרגות (באחוזים), תש"ף-תשפ"א

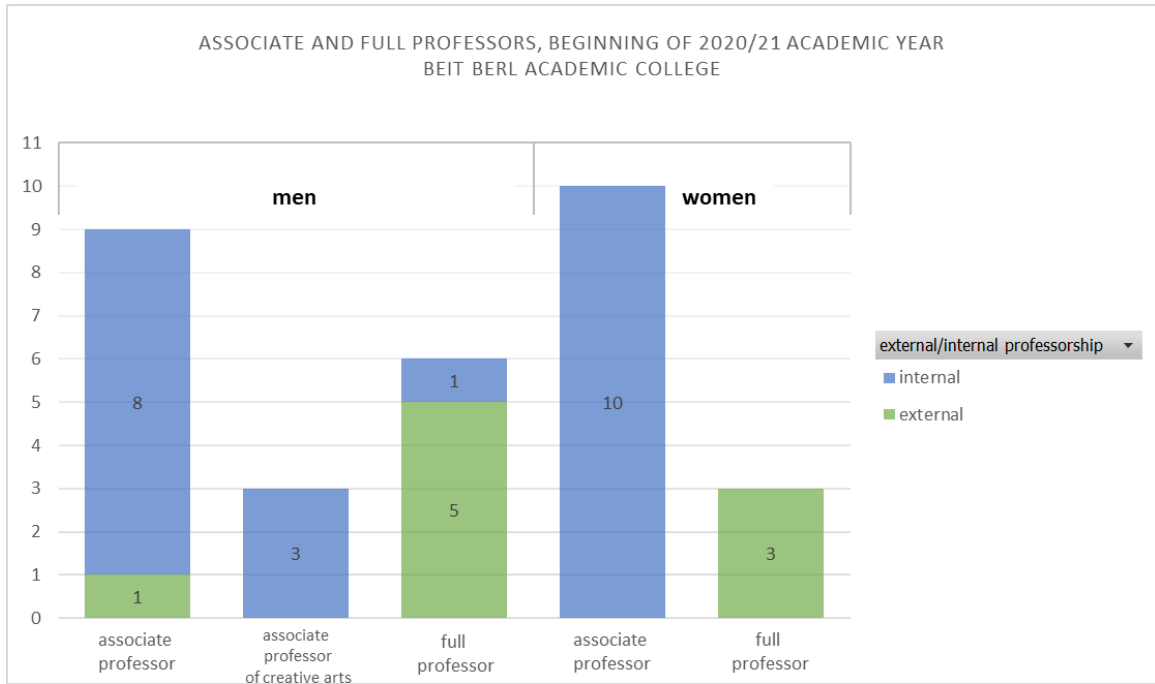
Year	Gender	Non-tenure external teachers	Non-tenure associate teachers	lecturer	Senior lecturer	Associate professor	Full professor
2019/20	Women	69%	73%	65%	61%	48%	33%
	Men	31%	27%	35%	39%	52%	67%
2020/21	Women	71%	72%	65%	62%	45%	33%
	Men	29%	28%	35%	38%	55%	67%

טבלה 2: בעלי ובעלות דרגת פרופסור חבר, פרופסור חבר יוצר ופרופסור מן המניין, המכללה האקדמית בית ברל, תחילת תשפ"א (ראו גם תרשים 3 להלן)

	Associate Professor	Associate Professor of Creative Arts	Total Associate Professor	Full Professor	Total
Men	9	3	12	6	18
internal	8	3		1	
external	1	-		5	
Women	10	-	10	3	13
internal	10	-		-	
external	-	-		3	
Total	19	3	22	9	31

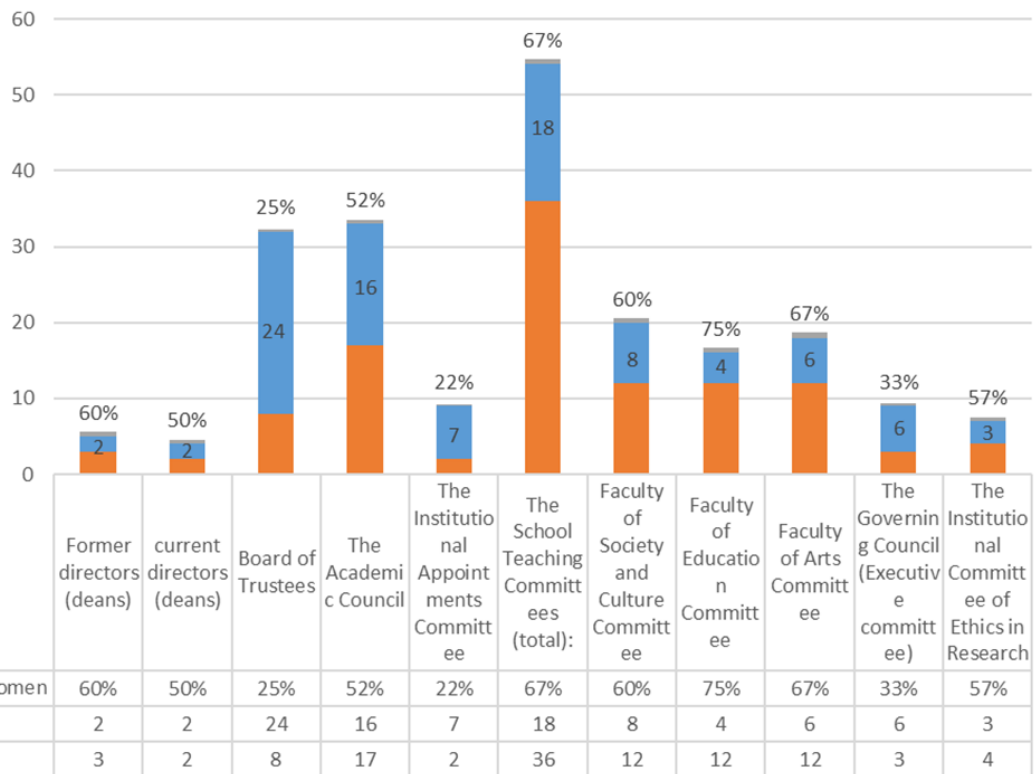


תרשים 1: חלוקה מגדרית לאורך הקריירה האקדמית, תחילת תשפ"א
 * פרופ' חבר – כולל פרופ' חבר יוצר
 ** פרופ' מן המניין – כולל דרגות פרופ' שהוענקו במוסדות מחוץ לבית ברל



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

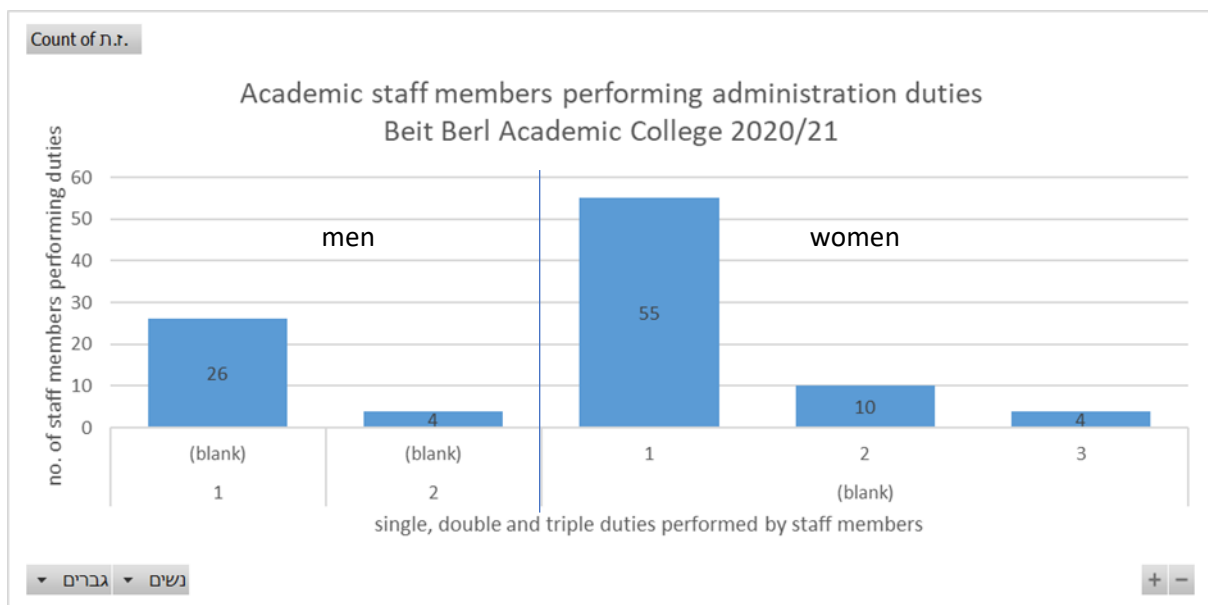
WOMEN REPRESENTATION IN DECISION MAKING COMMITTEES BEIT BERL ACADEMIC COLLEGE 2020



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

באשר למוקדי קבלת החלטות (decision-making bodies), כבשנים קודמות - 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), אם כי נציין את תפקיד הנשיאה, וכן את כניסתן לתפקיד של סמנכ"לית לתכנון ופיתוח אקדמי ושל יו"רית וועדת המינויים בשנה האחרונה.

בחינה נוספת התבצעה השנה על תפקידי ניהול אקדמי המבוצעים על ידי חברי וחברות הסגל, כגון חברות בוועדות שונות, ניהול מסלולים ותכניות וכיוצ"ב. נמצא, על פי נתוני משא"ן, כי 99 חברי וחברות סגל מילאו 121 תפקידי ניהול אקדמי בנוסף על היותם מרצים וחוקרים במהלך שנת תשפ"א: 30 גברים (30% מכלל ממלאי התפקידים) מילאו 34 תפקידים (28% מכלל התפקידים), מתוכם 4 גברים מילאו כל אחד 2 תפקידים במקביל (השאר מילאו תפקיד אחד לכל חבר סגל); ואילו 69 נשים (כ-70% מכלל ממלאי התפקידים) מילאו 87 תפקידים (72% מכלל התפקידים), מתוכם 14 נשים מילאו במקביל יותר מתפקיד אחד: 10 נשים מילאו 2 תפקידים, ו-4 נשים מילאו 3 תפקידים כל אחת. כלומר, נשים מילאו יותר תפקידי ניהול אקדמי ביחס לשיעורן היחסי בקרב ממלאי התפקידים, וביצעו יותר תפקידים כפולים ומשולשים ביחס לגברים (ראו תרשים 4).



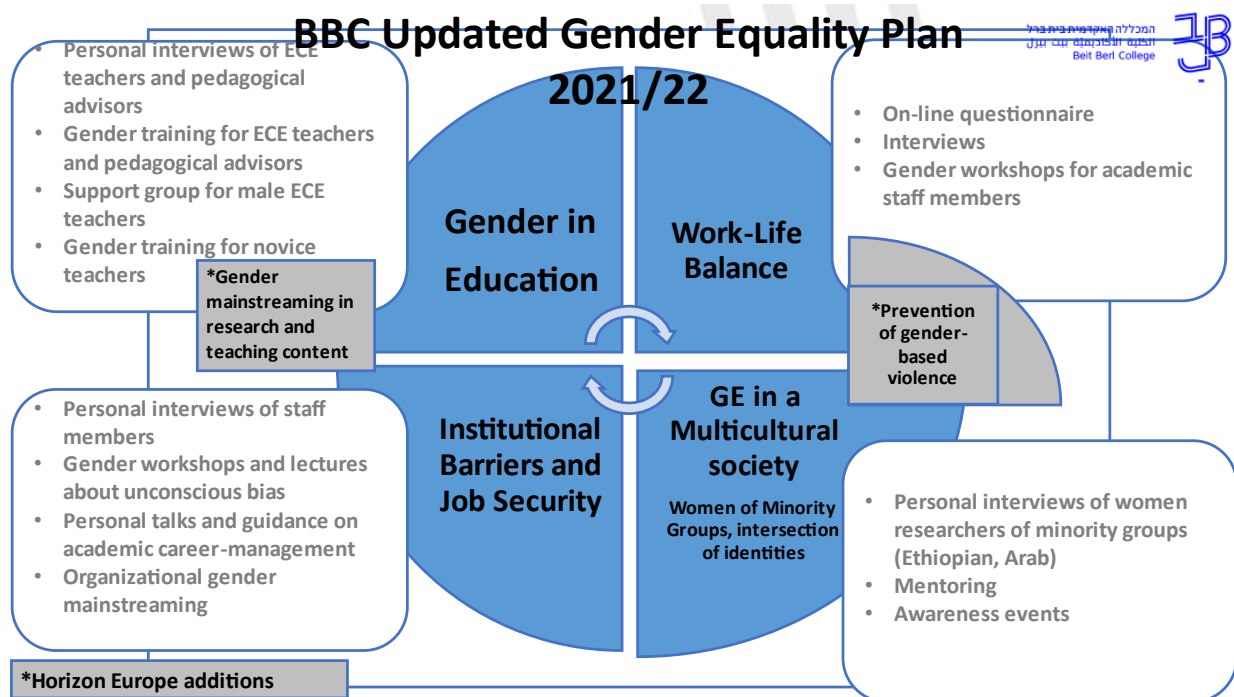
תרשים 4: חברי וחברות סגל הממלאים/ות תפקידי ניהול אקדמי בחלוקה מגדרית, תשפ"א

תכנית מוסדית לשוויון מגדרי

תכנית מוסדית לשוויון מגדרי Institutional Gender Equality Plan או בקיצור GEP מהווה מרכיב חשוב במדיניות הנציבות האירופית ב-EU. GEP הינה תכנית התערבות מוסדית, מגובה במדיניות רשמית ובתקציב ייעודי, שמטרתה לקדם שוויון, איזון והוגנות מגדרית בארגון – הן בתהליכי קידום וניהול קריירה, הן במוקדי קבלת החלטות והן בתרבות הארגונית ובסביבת העבודה. החל משנת 2022 נקבע שקיומה של תוכנית GEP מהווה תנאי חובה להגשת בקשות למענקי מחקר במסגרת תכנית המו"פ החדשה - Horizon Europe (תכנית ההמשך של Horizon2020). הנחיות ה-EU ל-GEP כוללות פירוט של מאפיינים ואבני בניין (רכיבי תוכן) המרכיבים את ה-GEP, ויישומם בפועל ייבחן בעבור אותם מוסדות אשר ירצו לעמוד בקריטריונים להגשה. כך למעשה, היווה CHANGE מעין פיילוט לתכנון ומימוש GEP טרם כניסת ההנחיות החדשות לתוקף,

באופן שאיפשר לחברות הקונסורציום להתנסות בפרקטיקה זו, לשפר אותה תוך כדי התקדמות הפרוייקט, ולהתאימה לדרישות Horizon Europe.

באוקטובר 2021 נערך מפגש מקוון בנושא ה- GEP על ידי [ISERD](#) – המנהלת הישראלית למו"פ האירופי ברשות החדשנות שבמשרד המדע. בין הדוברות במפגש הרצתה גם נציגת המכללה האקדמית בית ברל ויועצת הנשיאה להוגנות מגדרית, [ד"ר חנה חימי](#), אשר הציגה את ה- GEP בבית ברל כמקרה בוחן. בנוסף הרצו במפגש גם מתאמות CHANGE – [ד"ר אניטה טאהלר ממכון IFZ באוסטריה](#) ו- [ג'ניפר דאהמן-אדקינס מאוני' RWTH בגרמניה](#), והדגישו את נקודת מבטן כלפי מודל העבודה והשינויים הנדרשים. תכני המצגות הבהירו את הניסיון המגוון שהצטבר במכללה במשך שלוש וחצי שנים של פרויקט CHANGE. ניסיון זה עשוי לסייע רבות בהבנת התפיסות הבסיסיות הנדרשות לדרישות החדשות ב-Horizon Europe, ולעדכון התכנית בהתאם לדרישות אלו. כמו כן, ניסיון זה חיוני בבסיס להמלצת דרכי פעולה אפשריות הן במכללה והן במוסדות מחקר נוספים בארץ, על מנת להטמיע מהלכים ארגוניים לקידום שוויון מגדרי בטווח הארוך. כל זאת, כמובן, כתלות במשאבים שיוקצו לנושא ברמה המקומית והארצית.



איור 1: מרכיבי ה-GEP תכנית מוסדית לשוויון מגדרי במכללה האקדמית בית ברל כולל עדכונים בהתאם לדרישות Horizon Europe

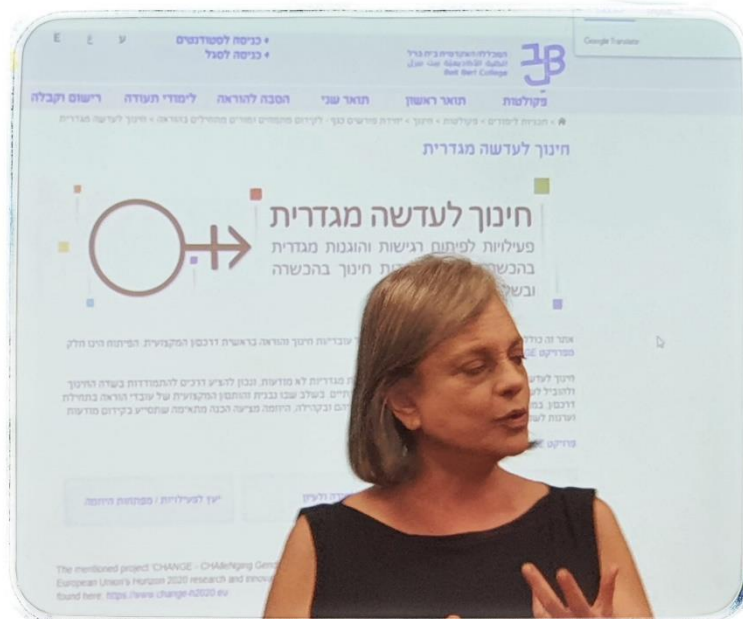
בהתאם לאמור, במהלך תשפ"א המשיך צוות BBC לממש את ה-GEP המוסדית שהחלה בתש"ף – כל אחת ואחד בתחום בו התמקדה/ו בהתאם לאבני הבניין שהוגדרו ועוצבו ע"י ד"ר חנה חימי בתחילת הפרוייקט (טרום דרישות ה-Horizon Europe):

- ד"ר אינה בן אורי – איזון בית-קריירה
- ד"ר ירדן קדר - חינוך בגיל הרוך
- ד"ר עדי בינס – שוויון מגדרי בסביבה רב-תרבותית (התמקדות בנשים באקדמיה ממוצא אתיופי, והתבוננות גם בחברה הערבית)
- ד"ר ורד שידלו-חצרוני - חסמים ארגוניים ובטחון תעסוקתי

במהלך תשפ"א סיימו חברי/ות הצוות את שלב איסוף ועיבוד הנתונים, ובעת מתמקדים/ות בניתוח, הסקת מסקנות, כתיבת מאמרים וניסוח המלצות למנהלים/ות ולקובעי/ות מדיניות. עבודת ה-TAs מהווה, למעשה, את הבסיס האמפירי לדיוק יעדי ה-GEP המוסדית, ולתכנון פעילויות יישומיות בטווח הבינוני והארוך. במקביל, ר' הצוות ד"ר חנה חימי מובילה פעילויות יישומיות נוספות מול גורמים במכללה ומחוצה לה, להעלאת מודעות ולקידום חשיבה מגדרית בתרבות הארגונית. תכליתן של פעילויות אלו להוות תשתית להטמעת חשיבה ורגישות מגדרית בתהליכים ארגוניים ארוכי טווח, ולהבטיח עמידה מוצלחת ביעדי פרויקט CHANGE גם לאחר סיומו ב-2022.

חינוך לעדשה מגדרית

לצוות הפרויקט במכללה הצטרפה במהלך השנה ד"ר רימונה כהן, אשר יחד עם שותפות מסורות מיח' פורשים כנף – ד"ר ספיה חסונה ערפאת ועוזרות המחקר נועה בקר וענבל בר ברוריאן – הרחיבו את ההתבוננות בנושא **חינוך לשוויון מגדרי**. בתוך כך פיתחו ערכת מערכי שיעור למורים ומורות בשנת התמחות – "**חינוך לעדשה מגדרית**". הערכה עלתה לאוויר בחודש מאי 2021 **בפורטל המכללה** וכן **באתר משרד החינוך** - **מרחב פדגוגי - הוראה רגישת מגדר - עקרונות בהטמעת חשיבה מגדרית בבית הספר**. האתר מציע מגוון פעילויות מקוריות לקידום והטמעת חשיבה מגדרית-שוויונית בחינוך למורות ומורים בראשית דרכם/ן המקצועית בשלבי ההכשרה, הכניסה להוראה ואף מעבר לכך – בעבודה השוטפת. ניתן להשתמש בפעילויות המוצעות כפי שהן, לערוך בהן התאמות ושינויים לפי קהלי היעד וההקשר או לקבל מהן השראה לצורך פיתוח מערכי הדרכה חדשים.



תמונה 1: נשיאת המכללה, פרופ' יולי תמיר, בישיבת ראשי מסלולים בפקולטה לחינוך, 24/5/2021 בה הוצגה היוזמה "חינוך לעדשה מגדרית"

חלק ממערכי השיעור שפותחו במסגרת יוזמה זו יושמו במהלך השנה בהזדמנויות שונות, כגון הוראה בבתי ספר; וכן במסגרת יום עיון בנושא למידה רגשית חברתית ויזמות חינוכית בהובלת הפקולטה לחינוך – תכנית המצויינים מעוף וסטודנטים להוראה שנערך בחודש מאי 2022. במהלך תשפ"ב תוטמע התכנית במסגרת סדנאות ההתמחות (סטאז') למורים ומורות חדשים. בנוסף יפותחו מערכי הדרכה לסגל המנהלי והאקדמי, לרבות סרטונים ויזמות נוספות.

שילוב חשיבה מגדרית בהוראה במכללה

יוזמה נוספת לשילוב חשיבה מגדרית בהוראה, בהתאם ליעדי Horizon Europe, הינה **"קשת הטמעה מגדרית"** שהופצה למרצים בסוף תשפ"א, ולקראת פתיחת שנת הלימודים תשפ"ב, ע"י ד"ר חנה חימי ובשיתוף וסיוע דקאנית הפקולטה לחינוך, ד"ר אילנה פאול בנימין, ר' המכון הערבי פרופ' קוסאי חאג' יחיא, ר' המרכז להוראה ולמידה ד"ר אורית גילור והמעצבת שרה הורוביץ מהמרכז לתכנון לימודים. ה"קשת" מגדירה ממדים שונים של הטמעת חשיבה מגדרית בקורסים השונים המועברים במכללה – החל ממרכיב אחד שקשור למגדר (כמו שיעור, מאמר, לשון פנייה שוויונית במבחנים) וכלה בקורס שלם המוקדש לנושא המרצים והמרצות התבקשו לבחון כיצד ניתן לשלב חשיבה מגדרית בקורסים שבאחריותם, כאשר במהלך תשפ"ב ייבחנו אופן ההטמעה ומידת הרלבנטיות שלה בתכנים השונים. כבסיס לתייחסות, בתשפ"א הועברו במכללה כ-17 קורסים שכותרתם קשורה למיניות או מגדר. לתפיסתנו, נושא המגדר רלבנטי וקשור למגוון תחומים ונושאים, וניתן להטמיעו במספר רב יותר של קורסים, גם אם רק כאזכור בודד ולא כנושא החוצה את הקורס כולו. חברי וחברות הסגל המעוניינים להטמיע חשיבה מגדרית בקורסים שבאחריותם מוזמנות ומוזמנים להתייעץ איתנו בנושא זה.

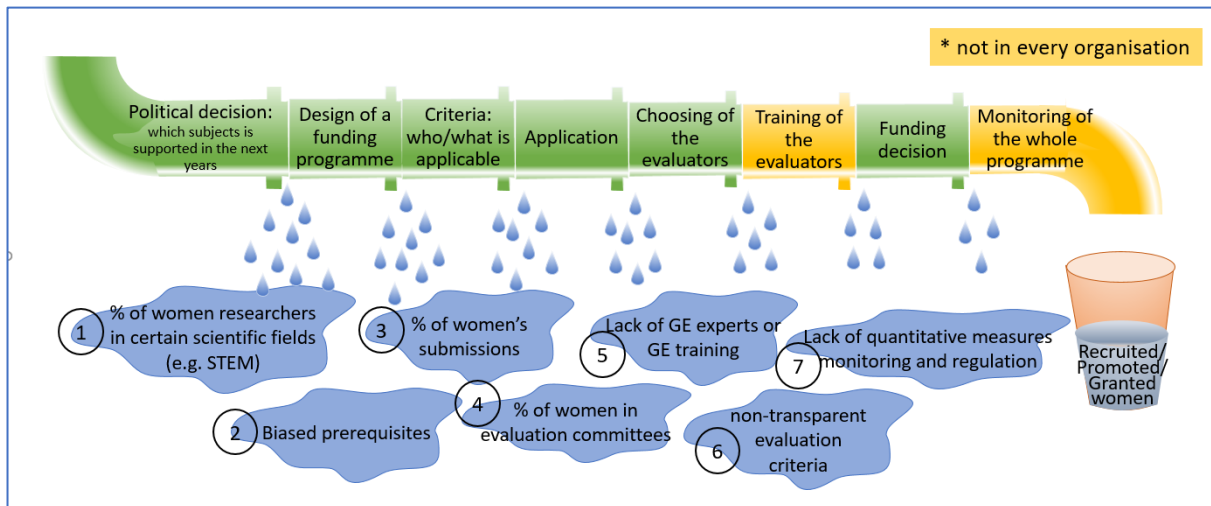


איור 2: ממדי הטמעת חשיבה ומודעות מגדרית בקורסים, המכללה האקדמית בית ברל תשפ"א [קישור] עיצוב גרפי – שרה הורוביץ, המרכז לתכנון לימודים

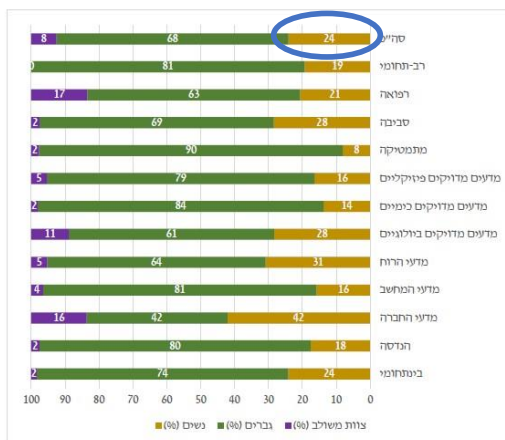
מגדר בתהליכי מימון מחקר

אחת מחבילות העבודה בפרויקט CHANGE מתמקדת בפערים ובחסמים מגדריים בתהליכי מימון מחקר ובפרקטיקות להתמודדות עם חסמים אלו לקידום איזון מגדרי במחקר המדעי. חברות הקונסורציום IFAM (גרמניה) ו-BBC (ישראל) מנהלות ומתכללות עבודה זו מול שאר השותפות בפרוייקט. במהלך תשפ"א סוכמו 62 ראיונות מומחה (expert interviews) אשר בוצעו בשנה הקודמת על ידי שותפות הקונסורציום בקרב בעלי ובעלות תפקידים בכירים בקרנות מחקר ובמוסדות הקשורים לתהליכי מימון מחקר. בנוסף, בוצעו 6 סדנאות ברמה הלאומית בכל מדינה, בהן השתתפו נציגים מקרנות מחקר ומגופים רלבנטיים נוספים; כמו גם תהליכי חשיבה קבוצתיים במסגרת מפגשי הקונסורציום, וסקירה וניתוח ברמה הלאומית של כל שותפה.

ממצאי הראיונות, הסדנאות והמפגשים אוגדו לכדי טיוטה מס' 2 של דו"ח עב קרס, אשר יגובש במהלך תשפ"ב לדו"ח סופי וניירות עמדה והמלצות לקובעי מדיניות בכל מדינה. חלק מממצאי הדו"ח של אוסטריה, גרמניה וישראל הוצגו על-ידי השותפות IFAM, IFZ, ו-BBC בכנס *STS Critical Issues in Science*, *Technology and Society Studies* שנערך בחודש מאי 2021, ופורסמו [במאמר בספר הכנס](#) שיצא לאור בנובמבר 2021. דוגמאות לנושאים הנבחנים במסגרת חבילת עבודה זו מובאים באיורים 3-4 להלן.

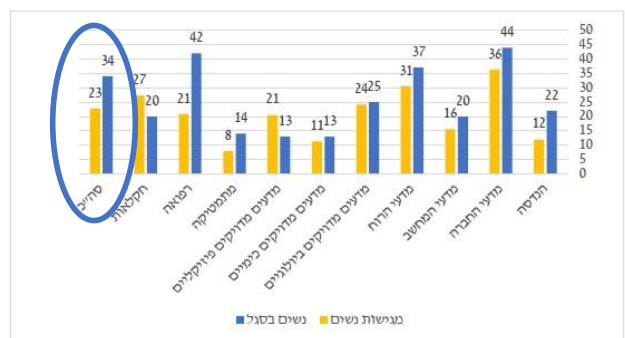


איור 3: מודל "הצינור הדולף" לזיהוי חסמים מגדריים בתהליכי מימון מחקר, מתוך טיוטת דו"ח DS.2, פרויקט CHANGE



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

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



תרשים 2 — שיעורי הגשת נשים ביחס לשיעוריהן בסגל אקדמי

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 2018-2019, דו"ח הוועדה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה 2019, משרד המדע והטכנולוגיה

This project has received funding from the European Union's Horizon Research & Innovation Programme under Grant Agreement nq87177.

תמונה 2: שיעור הגשות של נשים לקרנות המחקר המובילות בישראל, מקור: משרד המדע (2019)



שוויון והוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל

במסגרת CHANGE נערכות סדנאות ממוקדות בנושאים רלבנטיים לבחירת השותפות, בהתאם למיפוי המגדרי (gender benchmarking) שבוצע על-ידי כל אחת מהן בתחילת הפרוייקט. הסדנאות מיועדות לבעלי/בעלות עניין, מובילי/מובילות דעה ומעצבי מדיניות ברמה המקומית והארצית, ביחס לנושאים שנבחרו לבחינה ועיסוק. בשנים האחרונות ניכרת במדינת ישראל עשייה רבה וברוכה לקידום שוויון מגדרי במדע, בתעשייה ובטכנולוגיה. נראה כי באקדמיה עיקר המאמצים כווננו עד כה בעיקר באוניברסיטאות המחקר, ובהתמקדות בשלב הפוסט-דוקטורט של נשים צעירות בתחילת הקריירה האקדמית (ראו למשל דו"ח ות"ת-מל"ג, 2015). להשקפתנו, היות ולמכללות האקדמיות המתוקצבות בישראל מאפיינים וצרכים ייחודיים ושונים מהאוניברסיטאות (כמודגם בתמונה 3) ראינו לנכון למקד את סדרת המפגשים במסגרת פרויקט CHANGE בארץ בקבוצה ייחודית זו של מוסדות בתוך מארג ההשכלה הגבוהה במדינה. סדרת הסדנאות עוסקת אפוא ב**שוויון והוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל**. במהלך תשפ"א נערכו 3 מפגשים בסדרה. מפגש רביעי ואחרון ייערך במהלך תשפ"ב.

מטרות המפגשים:

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

תקוותנו כי תוצרי השיח בפעילויות אכן יספקו פרספקטיבה מעניינת וכלים יישומיים לקידום הוגנות מגדרית במדע ובאקדמיה, ובמכללות המתוקצבות בפרט, ובכך יצטרפו ויעצימו את קהילת הידע של העוסקות והעוסקים במלאכה חשובה זו ברמה הכלל-ארצית.



סימני שאלה

- מכללה אקדמית --> מחקר לצד הוראה, חינוך, מומחיות דיסציפלינארית, תפקיד חברתי
 - ~~בתר-דוקטורט - תנאי הכרחי לקבלה לסגל אקדמי בכיר~~
- בתר-דוקטורט --> שהייה בחו"ל למשך מספר שנים, X שנים מקבלת תואר הד"ר
 - קריטריונים רשמיים לקידום אקדמי:
 - נפח פרסומים
 - תחומי מומחיות? כמות? איכות? באילו כתבי עת? רק באנגלית? אימפקט פקטור?
 - מענקי מחקר
 - תנאי סף להגשה: חבר סגל בכיר!
 - תפקידי ניהול אקדמי
 - פרקטיקה מקצועית + אינה נחשבת לקידום [חינוך, אמנות, טיפול]

+ העדר משאבים למחקר

לא רלבנטי למכללות

חסם



project has received funding from the European Union's Horizon2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement n°87177.

תמונה 3: שאלות לדיון, מתוך סדנה מס' 1 בנושא שוויון והוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל, 19/11/2020

תכנית המל"ג "מדד קו המשווה"

באוגוסט 2020 הושקה ע"י ות"ת-מל"ג תכנית חמש שנתית חדשה לקידום הוגנות מגדרית במוסדות להשכלה גבוהה – **תכנית מדד "קו המשווה"**. התכנית מבוססת על סט מדדים כמותיים ואיכותניים שהוגדרו למוסדות כ"תפוקות לקידום הוגנות מגדרית". מדדים אלו ייבחנו ברמה שנתית ולאורך חמש שנים על-מנת לבחון את מידת הצלחתן של פעילויות התערבות מוסדיות לקידום הוגנות מגדרית בתחומים שונים – כגון קידום נשים בסגל האקדמי ובתפקידי ניהול בכירים, קידום סביבת עבודה ותרבות ארגונית שוויונית, מלגות ועוד. המוסדות אשר יתקבלו לתכנית יקבלו תמריצים כספיים לטובת ביצוע פעילויות אלו.

בהתבסס על הנסיון הרב שהצטבר בפרויקט CHANGE, ובהתייחס למאפיינים הייחודיים של בית ברל כמכללה אקדמית מתוקצבת בעלת רוב נשים ואוריינטציה מובהקת בתחומי דעת מסוימים (חינוך, חברה ותרבות, אמנות), נכתבה על-ידי צוות CHANGE הצעה לתכנית מוסדית מותאמת אשר הוגשה למל"ג בחודש יוני 2021. תכנית זו תיתן מענה הולם, לדעתנו, למאפיינים הייחודיים ולמכלול האילוצים הארגוניים של המכללה.

לאור האמור, התכנית תעוצב בהתאם **לעקרונות** הבאים:

- (1) הבניית פעילויות שמבוססות על אבני יסוד שוות חשיבות במכללות: מחקר, איכות הוראה, ניהול אקדמי, הכרה בהתמחויות פרופסיונאליות-יישומיות, תרומה לקהילה האקדמית ולחברה;
- (2) חיזוק משאבי המחקר, עידוד וניתוב כישורי המחקר של סגל המכללה לחיזוק העשייה המחקרית ולקידום אקדמי, לאור פער שזוהה במשאבים אלו ביחס לאוניברסיטאות המחקר³;
- (3) מיסוד וחיזוק מסלולים מקבילים לקידום אקדמי – יוצר ומקצועי - בנוסף על המסלול המחקרי⁴ ומענה לתקופת המעבר עד להסדרה של הסגל האקדמי בכפוף לתנאי העסקה של הות"ת
- (4) הטמעת חשיבה מגדרית בתרבות הארגונית בהלימה לפרקטיקות טובות שזוהו ופותחו במסגרת פרויקט CHANGE, תוך התייחסות ספציפית למאפיינים הייחודיים בבית ברל: מתן דגש על חינוך, רב-תרבותיות שונות ומגוון – החברה הערבית וקבוצות נוספות, איזון בית-קריירה, חסמים ארגוניים וביטחון תעסוקתי;
- (5) קידום שוויון מגדרי פריטטי בקרב חברי סגל אקדמי בכיר;

אבני הבניין (נושאים רחביים) לתכנית להוגנות מגדרית "קו המשווה" במכללה האקדמית בית ברל, במשולב עם ה-GEP שיישומה החל במסגרת פרויקט CHANGE ואשר תותאם לדרישות Horizon Europe ובהתאמה לייחודיות המכללה מפורטים להלן – איור 3. במידה שתתקבל התכנית ותתקצב על-ידי המל"ג, תוקם במכללה יחידה חדשה לשוויון והוגנות מגדרית וימונו בעלות התפקידים הנדרשות לתכנון ומימוש הפעילויות המוצעות.

³ האקדמיה הלאומית למדעים, **דו"ח מצב המדע בישראל**, תשע"ג 2013, ירושלים.

⁴ המסלולים 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.

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 3: אבני בניין לתכנית מוסדית לשוויון מגדרי "קו המשווה", המכללה האקדמית בית ברל, עיצוב גרפי – ליאן מוסקוביץ', יח' השיווק

פעילויות הפצה

צוות CHANGE עמל גם השנה על הפצת תוצרי הפרויקט דרך הצגה בכנסים, פרסומים ומפגשים שונים בתוך הקמפוס ומחוצה לו. על אף (או בזכות..) הקורונה ובחסות הזום, התאפשרה השנה כמות מכובדת למדי של הצגות בממות בינלאומיות שונות. להלן פירוט פעילויות הפצה בכנסים ופרסומים בהשתתפות צוות CHANGE בית ברל (בחלקן בשיתוף חברות נוספות בקונסורציום):

הצגות כנסים בינלאומיים

- כנס הגירה 2020 מקדוניה
- כנס אקדמיה לבנה 2021 האונ' העברית בירושלים
- כנס ICGR 2021 אווריו פורטוגל
- כנס STS 2021 גראץ אוסטריה
- הצגה בכנס GEHE 2021 מדריד ספרד

פרסומים מדעיים

- פרסום בכתב העת *Journal of International Women's Studies*
- פרסום בכתב העת *Investigaciones Feministas*
- פרסום בספר כנס *The Conference Proceedings of the STS Conference Graz 2021: Critical Issues in Science, Technology and Society Studies*
- פרסום בספר כנס *Work and Migration: Case studies from Around the World*

לרשימת הפרסומים המלאה (כולל שמות הכותבות) – ראו בנספח.

עיקרי תכנית עבודה תשפ"ב

תשפ"ב תהא השנה האחרונה של פרויקט CHANGE והשנה הראשונה לתחילת הטמעת הפעילות בטווח הארוך באמצעות תכנית "קו המשווה" של המל"ג. אי לכך, עיקר הפעילות תתמקד בהקמת היחידה להגנות מגדרית וביסוס תשתית ארגונית הולמת לחיזוק וקידום שוויון והגנות מגדרית במכללה גם לאחר סיום הפרוייקט. בנוסף, תסוכם הפעילות ברמה הארצית (סדנאות בעלי/בעלות עניין ותהליכי מימון מחקר) ויסוכמו ניירות עמדה והמלצות לקובעי מדיניות. להלן פירוט היעדים המרכזיים:

ברמת המכללה

- הקמת יחידה חדשה להגנות מגדרית
- עדכון GEP ע"פ דרישות Horizon Europe ומל"ג (מדד קו המשווה)
- הטמעת חשיבה מגדרית בהוראה – פעילויות בפורשים כנף, הגיל הרך, קורסים במכללה
- הטמעת חשיבה מגדרית במחקר – שילוב מימד המגדר בעבודת וועדת האתיקה המוסדית
- הטמעת חשיבה מגדרית בשפה ובתרבות הארגונית – פעילויות להעלאת מודעות, הדרכות, שבוע מודעות מגדר ואקדמיה, שיתוף היח' לחיים משותפים והמכון הערבי ועוד

ברמה הארצית

- סדנה רביעית בנושא הגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל
- סדנה בינלאומית לסוכני שינוי ובעלי/בעלות עניין באוויר, פורטוגל
- דו"ח מסכם בנושא מימון תהליכי מחקר
- דו"חות מסכמים וניירות עמדה לקובעי מדיניות בכל חבילות העבודה הפרוייקטליות
- המשך חיזוק קשר ושיתופי פעולה עם קהילת היועצות להגנות מגדרית במכללות המתוקצבות

חברי וחברות סגל אקדמי ומנהלי, סטודנטיות וסטודנטים מוזמנים לפנות לח"מ ולהציע יוזמות נוספות לקידום שוויון והגנות מגדרית במכללה ובכלל..

נמשיך לפעול לקידום חשיבה מגדרית, מתן ייצוג הולם לכל המגדרים והמגזרים וטיפול סביבת עבודה מכילה, רגישה, מגוונת ורב-תרבותית, בד בבד עם איכות ומצויינות אקדמית.

שלכם בברכה,

חני' חנה ח'ימי
ד"ר חנה ח'ימי
יועצת הנשיאה להגנות מגדרית
פרויקט CHANGE
המכללה האקדמית בית ברל



נספח: פרסומי הפרוייקט

להלן פירוט פרסומי הפרוייקט במהלך תשפ"א בהם לקחו חלק חברות צוות BBC - המכללה האקדמית בית ברל (שמות הכותבות בגופן מודגש). רשימת הפרסומים המלאה מתחילת הפרוייקט מופיעה באתר [.CHANGE](#)

מאמרים

Diogo, Sara; Jordão, Carina; Carvalho, Teresa; **Himi, Hana; Ashkenazi, Maya**; Mešková, Veronika; and Breda, Zélia (2021). A Comparative Approach on the Relevance of National Gender Equality Legal Frameworks in Israel, Portugal, and Slovakia to Improve Equality at the Institutional Level. *Journal of International Women's Studies*, 22(5), 84-102. [\[link\]](#)

Diogo, S., Jordão, C., Carvalho, T., **Himi, H., Ashkenazi, M.**, Mešková, V. Thaler, A. & Dahmen-Adkins, J (2021). Change in research and in higher education institutions – forms of resistance in a research-action project. *Investigaciones Feminista*, 12(2), 283-295. [\[link\]](#)

Anita Thaler, **Maya Ashkenazi**, Madlen Baumert, Janne Haack, **Hana Himi**, Sandra Karner (2021), The Hidden Potential: Gender in research funding of three strong innovators, to be published in *The Conference Proceedings of the STS Conference Graz 2021: Critical Issues in Science, Technology and Society Studies*, 3-5 May 2021. [\[link\]](#)

Adi Binhas and Hana Himi (2021). Ethiopian Israeli women in academia: a gender equality plan, in the framework of the change project in Fethiye Tilbe and Elli Heikkilä (eds.). *Work and Migration: Case studies from Around the World*. Migration Series: 37. Chapter 4. Transnational Press London. Pp. 61-74. [open access copy available on BBC library]

הצגות בכנסים

Adi Binhas and Hana Himi (2020), Ethiopian-Israeli women in academia: A Gender quality Plan within the framework of CHANGE project, *The Migration Conference 2020, Macedonia, September 8-11, 2020*

ד"ר עדי בינס וד"ר חנה חימי (2021), חסמים חיצוניים וכוחות פנימיים של נשים יוצאות אתיופיה בפיתוח הקריירה האקדמית פרויקט CHANGE, *כנס אקדמיה לבנה: מנגנוני הגזעה תיוג והדרה*, האוני' העברית בירושלים בשיתוף אוני' בן גוריון בנגב, 21-22 מארס 2021

Anita Thaler, Sandra Karner, **Hana Himi, Maya Ashkenazi**, Madlen Baumert, Janne Haack (2021), The Hidden Potential: Gender in research funding of three strong innovators in Session D.3: Let's talk about money, sister! – Governance strategies for structural change in science and research, *The 19th STS Conference Graz 2021: Critical Issues in Science, Technology and Society Studies*, Graz Austria, May 3-5, 2021.

Vered Shidlo-Hezroni and Hana Himi (2021), Women in academia coping with the challenge of multiple roles: A gender equality plan, in the CHANGE project Beit Berl Academic College, as a case study, ICGR 4th International Conference on Gender Research (ICGR), Aveiro, Portugal, June 21-22, 2021

Hana Himi and Maya Ashkenazi (2021), Examining gender unconscious biases and good-practices: BBC- Israeli academic college as a case study, in Oral communications: Gender Equality Plans and strategies in research, technology and innovation institutions, *XI European Conference on Gender Equality in Higher Education*, September 15-17, 2021

פרסומים נוספים

Thaler, Anita.; Anslinger, Julian; **Ashkenazi, Maya**; Dahmen-Adkins, Jennifer; **Himi, Hana**; Karner, Sandra; Schlager, Jenny; Wicher, Magdalena (2020). Co-producing knowledge online: workshopping ideas. *IFZ Electronic Working Paper 1-2020*, IFZ, Graz. [\[link\]](#)

Hana Himi (2020), personal blog in, *Queer STS forum #5 Queer-feminist issues in pandemic times – web version*. [\[link\]](#)

מקורות

האקדמיה הלאומית למדעים (2013), [דו"ח מצב המדע בישראל](#), תשע"ג 2013, ירושלים.
הוועדה לתכנון ולתקצוב, המועצה להשכלה גבוהה ומשרד המדע (2015), *דו"ח הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה* [\[קישור\]](#)
משרד המדע (2019), *דו"ח הוועדה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה, תמונת מצב השוויון המגדרי בקרנות מחקר בישראל 2017-2018* [\[קישור\]](#)