

תכנית החומש האסטרטגית ליישום הוגנות מגדרית באוניברסיטת תל-אביב

אוגוסט 2015

משרד יועצת הנשיא להוגנות מגדרית

פרופ' רחל ארהרד

תוכן עניינים

3.....	תקציר	
5.....	חזון	
5.....	1. רקע	
6.....	2. תמונת מצב	
6.....	2.1 הוגנות מגדרית בארצות הברית	
7.....	2.2 הוגנות מגדרית באיחוד האירופי	
8.....	2.3 הוגנות מגדרית בישראל	
9.....	2.4 הוגנות מגדרית באוניברסיטת תל-אביב	
10.....	3. יעדים	
10.....	4. מטרות והמלצות	
10.....	4.1 מועמדות ללימודים	
11.....	4.2 תואר ראשון ושני	
11.....	4.3 תואר שלישי	
12.....	4.4 יציאה לפוסט דוקטורט	
12.....	4.5 גיוס סגל חדש	
13.....	4.6 חברות סגל טרום קביעות	
15.....	4.7 תהליכי קידום	
16.....	4.8 ייצוג הולם בוועדות	
16.....	4.9 תרבות ארגונית והסברה	
17.....	4.10 סביבה תומכת משפחה	
18.....	4.11 מבנה אירגוני	
19.....	נספחים	

תקציר

בשנים האחרונות גוברים הקולות הקוראים לפיתוח תכניות מערכתיות ומקיפות להתמודדות עם הפערים המגדריים המשמעותיים הקיימים בקרב חברי הסגל הבכיר בכלל ובמקצועות ה-STEM בפרט באוניברסיטאות המחקר. בשנת 2012 פורסם הדו"ח של הצוות לקידום נשים בסגל האקדמי בראשות פרופ' רבקה כרמי. הדו"ח הינו המסמך המקיף הראשון בו נכתבו המלצות מחייבות לאוניברסיטאות בנוגע להטמעת שינויים מבניים שנועדו לצמצם את אי השוויון המגדרי. עם זאת, רק מעט מההמלצות יושמו בפועל. כתוצאה מכך, במרץ 2014 פרסם מבקר המדינה דו"ח ובו דרישה לפעול לצמצום הפערים המגדריים באוניברסיטאות. בחודש יולי 2015 פורסם דו"ח הוועדה לקידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה בראשות פרופ' רות ארנון, אשר אומץ על ידי המל"ג ומשרד המדע, הטכנולוגיה והחלל. בדו"ח המלצות קונקרטיות המתקפות את המלצות צוות כרמי ואף מוסיפות עליהן.

התכנית המוצעת בזאת מתכתבת עם המלצות דו"חות כרמי, ארנון ומבקר המדינה, תוך התאמה לצרכיה הייחודיים של אוניברסיטת תל-אביב. תוקפה נגזר מהוראות המל"ג וכן מסעיף 26 בדו"ח ועדת ההיגוי האסטרטגית של אוניברסיטת תל-אביב מחודש מאי 2015 בו נכתב: "בתי הספר יחתרו לייצוג הולם של נשים (...). תוך שמירה על אמות מידה של מצוינות". התכנית הינה תוצר משולב, פרי עבודתן של הוועדה האוניברסיטאית להוגנות מגדרית, פורום הפרופסוריות לפרקטיקה של שיוויון, הוועדה להבניית תפקיד יועצת הנשיא להוגנות מגדרית ומשרד יועצת הנשיא להוגנות מגדרית. בנוסף, מוצעות בתכנית פרקטיקות עדכניות אשר הוכחו כיעילות באוניברסיטאות מחקר מובילות בארצות הברית ובאירופה.

יעדי התכנית:

בתום חמש שנים של הפעלת התכנית נצפה לראות: עליה בשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר; עליה בשיעור הנשים במקצועות ה-STEM כבר משלב ההרשמה לתואר הראשון; קיום תכנית מסודרת של Talent Management וניהול מיטבי של ההון האנושי הקיים באוניברסיטה.

עיקרי ההמלצות:

מועמדות ללימודים גבוהים: מנגנון Scouting ושיתוף פעולה עם משרד החינוך וצה"ל; מיתוג האוניברסיטה כמעודדת נשים בתחומי ה-STEM; תכנית הסבה למקצועות ה-STEM לסטודנטיות מצטיינות.

תואר ראשון ושני: איתור סטודנטיות מצטיינות; מלגות על בסיס תחרותי; תכנית מנטורינג; סדנאות קריירה

תואר שלישי: "להיות מדענית" - סדנאות סוציאליזציה פרופסיונלית לאורך לימודי הדוקטורט; מלגות הצטיינות לנשים ב-STEM; תכנית מנטורינג; מלגות יציאה לפוסט-דוק בחו"ל;

גיוס סגל חדש: מנגנון לשמירת קשר רציף עם מועמדות פוטנציאליות בחו"ל; בניית רשת פרנטיס – חברי סגל אשר ישמשו כנציגים פקולטיים האחראים על שימור הקשר עם בוגרי הפקולטה, אשר יצאו להמשך לימודים בחו"ל; קידום מפגשים בין מקבלי החלטות ומועמדות

פוטנציאליות; הנחיות מחייבות לועדות חיפוש וגיוס; קבלת חברות סגל מצויינות שלא בכפוף למכסת התקנים, במידה ותחום המחקר שלהן אינו בעדיפות גבוהה על ידי המחלקה.

חברות סגל טרום קביעות: תכנית מנטורינג; הפחתת תפקידים אדמיניסטרטיביים / הוספת גמול עבור ביצוע תפקידים אדמיניסטרטיביים; הסדרת נהלי חופשת לידה.

תהליכי קידום: הטמעת "מודעות מגדרית" בקרב מקבלי החלטות; בשיקולים לקידום יש להתייחס גם לשירותים אקדמיים שונים (הנחייה, השתתפות בוועדות וכדומה); תגמול על מילוי תפקידים.

ייצוג הולם בוועדות: קביעת כלל ייצוג הולם בוועדות מרכזיות הקובע מספר מינימלי של נשים בכל ועדה והיעזרות בחברות סגל מפקולטות אחרות במידת הצורך.

תרבות ארגונית והסברה: קיום ועדה להוגנות מגדרית; קיום ועדות פקולטטיות; איסוף מידע שיטתי, מחקר ומיפוי רציף של הוגנות מגדרית באוניברסיטה.

סביבה תומכת משפחה: הרחבת מעון יום; גמישות בשעות הוראה; הארכת פרק זמן לקביעות לפי מספר חופשות לידה; הארכת מלגות בהתאם למספר חופשות לידה; הקמת חדרי הנקה בכל פקולטה; סיוע כספי לדוקטורנטיות וחברות סגל צעירות היוצאות לכנסים בחו"ל עם תינוקת.

מבנה ארגוני: מיסוד תפקיד יועצת הנשיא להוגנות מגדרית; הקמת יחידה לפיתוח סגל.

הוועדה האוניברסיטאית להוגנות מגדרית:

יו"ר: פרופ' רחל ארהרד, יועצת הנשיא להוגנות מגדרית

פרופ' אודרי אדי רקח, ד"ר גיא שילה, פרופ' ירון אוסטרובר, פרופ' דנה רון, ד"ר כרמית תדמור, פרופ' מיכל אביעד, פרופ' טליה פישר, פרופ' צביה בר-נוי, פרופ' לילך הדני, פרופ' תמר הרציג, ד"ר הדס מנדל.

פורום הפרופסוריות לפרקטיקה של שיויון מגדרי:

פרופ' סמדר פישמן, פרופ' צביה בר-נוי, פרופ' לילך הדני, פרופ' טליה פישר, פרופ' עינת פלד, פרופ' תמר ברוש, פרופ' מיכל אביעד, ד"ר אורית ברט, פרופ' דפנה הקר, ד"ר אנליה שלוסר, פרופ' אודרי אדי רקח, פרופ' נילי הרניק, פרופ' סנדרה קלב.

הוועדה להבניית תפקיד יועצת הנשיא להוגנות מגדרית:

פרופ' דינה פריאלניק - סגנית הרקטור, פרופ' יואב אריאל - דקאן הסטודנטים, פרופ' תמי רון - דקאנית הפקולטה למדעי החברה, פרופ' חנה הרצוג - ראשת התכנית ללימודי נשים ומגדר, גלעד ארדיטי - יו"ר התאחדות הסטודנטים, פרופ' רחל ארהרד - יועצת הנשיא להוגנות מגדרית

יועצים חיצוניים ממרכז "שוות" במכון ון-ליר: ד"ר זאב לרר וגב' הדס בן-אליהו

חזון

אנו חותרים לכך **שבתוך חמש שנים** אוניברסיטת תל-אביב תהא המובילה מבין אוניברסיטאות המחקר בישראל בנושא הוגנות מגדרית: תמשוך אליה את מיטב הפוטנציאל האנושי האקדמי, תספק הזדמנויות שוות לנשים בקבלה ובקידום, ותלווה נשים מוכשרות במשעול הקריירה האקדמית, החל מן התואר הראשון, דרך תארים מתקדמים ובכל שלבי הסגל. למימוש החזון יוגדרו יעדים מספריים ברורים ודרכי פעולה שיובילו לעליה בשיעור הנשים בכל דרגות הסגל האקדמי באוניברסיטה, בפרט בשיעור הנשים הבוחרות ללמוד (ובהמשך ללמד) את מקצועות ה-STEM, וכן למניעת נשירת נשים מן הסגל האקדמי במעברים בין השלבים השונים ובצמתים הקידום.

1. רקע

אוניברסיטת תל-אביב חותרת **למצוינות אקדמית** בכל התחומים. בה בעת, ישנו הפסד ניכר של חוקרות איכותיות אשר אינן משולבות בסגל האוניברסיטה. התופעה האוניברסאלית בה הפערים המגדריים באוניברסיטאות הולכים וגדלים ככל שמתקדמים בדרגה האקדמית זכתה לכינוי "אפקט המספריים": בעוד שמספר הנשים המסיימות תואר שלישי (דוקטורט) זהה, ולעתים אף עולה על מספר הגברים, שיעורן בדרגה האקדמית הבכירה ביותר (פרופסור מן המניין) נמוך באופן משמעותי. תופעה זו בולטת ביתר שאת במקצועות ה-STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics), בהם הפערים קיימים כבר משלב התואר הראשון והולכים וגדלים ככל שעולים בתארים ובדרגות הסגל האקדמי.^{2,1}

בעולם המערבי מתחדדת ההבנה כי הפער המגדרי באקדמיה משמעו אי מימוש פוטנציאל ההון האנושי הנדיר והיקר. בה בעת מתחזקת ההכרה כי קידום הוגנות מגדרית באוניברסיטאות המחקר הינו אינטרס חברתי מן המעלה הראשונה, אתגר עימו יש להתמודד באופן מערכתי. לשם כך מיישמות מדינות המערב מגוון תכניות רחבות היקף, המגובות במשאבים רבים וזאת על מנת להעלות באופן משמעותי ומתוכנן את שיעור הנשים בסגל האקדמי בכלל ובמקצועות ה-STEM בפרט. המושג המוביל הוא **Talent Management** ומשמעו ניהול ההון האנושי באופן נכון ומותאם לשם מיצוי הפוטנציאל הגלום בסטודנטים/ות וחוקרים/ות מצטיינים/ות על מנת שיוכלו, בבוא העת, לשמש כחלק מן הסגל האקדמי של אוניברסיטאות המחקר.

בישראל, השיח אודות שוויון והוגנות מגדרית בכלל ובאקדמיה בפרט משמעותי ונוכח בשנים האחרונות. יחד עם זאת, שבע אוניברסיטאות המחקר, אשר שואפות להתחרות במוסדות המחקר המובילים בעולם, טרם יישמו פרקטיקות משמעותיות למיגור אי השוויון. בהעדר עשייה

¹Yair, G. (2009). The scissors phenomena in university. In R. Hertz-Lazarovich, & I. Oplatka, *Gender and Ethnicity in Higher Education in Israel* (pp. 77-93). Haifa: Ramot.

²European commission. (2012). *She figures 2012 Gender in research and innovation*

משמעותית ומכוונת בנושא, הפערים באקדמיה הישראלית נותרים בעינם, וזאת בניגוד למגמות השינוי הקיימות בעולם המערבי.

בחודש מאי 2014 פורסם דו"ח ועדת ההיגוי האסטרטגי של אוניברסיטת תל-אביב בראשות פרופ' אריאל פורת. הדו"ח אומץ על ידי הוועד המנהל וסנאט האוניברסיטה. בסעיף 26 במבוא, מציינים כותבי הדו"ח באופן מפורש: "בתי הספר יחתרו לייצוג הולם של נשים (...). זאת תוך שמירה על אמות מידה של מצוינות". מטרת התכנית האסטרטגית המוצגת כאן, הינה להציע דרכי פעולה ליישום סעיף 26 של דו"ח ועדת ההיגוי וזאת על מנת לעזור במיצוב אוניברסיטת תל אביב כמוסד מחקר מהמובילים בעולם.

2. תמונת מצב

2.1 הוגנות מגדרית בארצות הברית

במדינה בה מנגנונים פורמליים יצרו אי שוויון ואפליה באקדמיה ובמרחב הציבורי עד לתחילת שנות ה-60 של המאה הקודמת, נושא אי השוויון המגדרי בעולם המדע ובאקדמיה מקבל תשומת לב מרכזית כבר בדרג הממשל הפדרלי. בשנת 1964 הועברה חקיקה, האוסרת אפליה על רקע מגדרי במקומות עבודה ובכללם באקדמיה (Title VII). בשנת 1972 הועברה חקיקה הדורשת הוגנות מגדרית בצוותי מחקר בכל מוסד אקדמי הזוכה למימון ממשלתי (Title IX). החוק היה כללי מאוד ולא הגדיר במדויק את הדרישות בהן צריכים לעמוד מוסדות אקדמיים. בשנת 2011 המחלקה לחינוך במשרד לזכויות האזרח של הממשל הפדרלי הוציאה תיקון ל Title IX בו מופיעים צעדי אכיפה ועקרונות למניעת אפליה על בסיס מגדרי באקדמיה, ובעיקר תיקונים הנוגעים לביטחון בקמפוס ומניעת הטרדות מיניות. חוקים אלה מחייבים מוסדות אקדמיים לנקוט בצעדים ממשיים לקידום הוגנות מגדרית.³

במסגרת קווי המדיניות הכללים הנוגעים להוגנות מגדרית באקדמיה, ענפי ה-STEM זוכים למעמד מיוחד שכן בהם הפערים המגדריים בולטים ביותר. בפברואר 2012 פרסמה ועדת יועצי הנשיא למדע וטכנולוגיה (PCAST) את המסמך "Engage to Excel: Producing One Million Additional College Graduates With Degrees in Science, Technology, Engineering, and Mathematics". במסמך מדווחים על חסרים משמעותיים במקצועות המדעים באקדמיה ובתעשייה ועולה הצורך "לייצר" מיליון עובדים ומדענים נוספים בתחומים אלה. על פי כותבי המסמך, עיקר הבעיה נעוץ באי מיצוי הפוטנציאל וההון האנושי הקיים בארצות הברית. מתוך כך עולה צורך ממשי בנקיטת אסטרטגיות מעשיות ומקיפות לשינוי תת הייצוג של מיעוטים, ובכללם נשים, בתחומי המדע.

נוכח מדיניות הממשל האמריקאי ולאור המחקר הנרחב אודות החסמים העומדים בפני נשים, קרן המדע הלאומית של ארצות הברית, ה- (NSF - National Science Foundation), משקיעה משאבים רבים בקידום הגיוון במדעים ובשיפור מצבן של נשים באקדמיה. כך, בשנת 2001 השיקה הקרן יוזמה מקיפה לצמצום הפערים המגדריים באקדמיה בשם "ADVANCE". היוזמה

³Cornell University (2012). Institutional Planning Framework to Address Gender Equity and Diversity

מעניקה מימון למוסדות אשר יציגו תכנית רב שנתית לקידום הוגנות מגדרית באחד משלושה תחומים. הראשון הוא "שינוי מוסדי" (Institutional Transformation) - על המוסד האקדמי להציג תכנית מפורטת רב שנתית לקידום שוויון והוגנות מגדרית בין כולו. התחום השני נוגע לתכניות המשמשות כ"זרז לשינוי מוסדי", כגון מחקר ואיסוף נתונים אודות פערים מגדריים באקדמיה. הסוג השלישי של המענקים הינו גמיש יותר ומאפשר ליוזמות בגדלים והיקפים שונים, לקבל מימון עבור קידום הוגנות מגדרית באקדמיה. יוזמה זאת, המכונה PAID, מאפשרת קבלת מימון לתכניות הנוגעות לשיתופי פעולה ו"הפריה הדדית" בין מוסדות אקדמיים, בכלל זה הדרכה של צוותים בנוגע לפרקטיקות שהוכחו כמוצלחות ליצירת שינוי מוסדי, לימוד אסטרטגיות מוצלחות או כלים יעילים וכן העברת ידע אודות מחקר עדכני בתחום ההוגנות המגדרית.

במסגרת תכנית ADVANCE מושקעים משאבים כספיים רבים באוניברסיטאות, אשר מציגות תכניות מפורטות, שמטרתן להתגבר על החסמים העומדים בפני נשים באקדמיה, הן המבניים-ארגוניים והן התוך אישיים. למימוש מטרתן הן מתמקדות בארבעה נושאים עיקריים: שינוי המבנה הארגוני, תמיכה בשילוב מוצלח של קריירה-משפחה, יישום פרקטיקות לקריירה הוגנת (Equitable Career Support) והעצמה אישית של נשים באקדמיה. משנת 2001 הוענקו במסגרת "ADVANCE" תקציבים בסך כולל של כ- 135,000,000 דולר לאוניברסיטאות שהציגו תכניות מובנות באחד מארבעת התחומים.

כדוגמא לתכנית אשר כבר הוכיחה יעילותה, נציין את תכנית ADVANCE כפי שיושמה באוניברסיטת Cornell. התכנית אשר הוגדרה כתכנית חומש בין השנים 2010 ו-2015, הביאה בשלוש שנותיה הראשונות לעליה של כ- 5% בממוצע בשיעור הנשים בכל דרגות הסגל האקדמי, הפחיתה באופן משמעותי את מספר היחידות האקדמיות בהן שיעורן של נשים הינו נמוך מ- 20% (מ 31 יחידות בשנת 2006 ל 18 יחידות בלבד בשנת 2013 מתוך 51 היחידות באוניברסיטה), והוכיחה עליה במספרן האבסולוטי של נשים בקמפוס על ידי עמידה ביעד של גיוס 61 נשים חדשות בתפקידים שונים ושל 21 נשים חדשות בשתי הדרגות הגבוהות של הסגל האקדמי.⁴

2.2 הוגנות מגדרית באיחוד האירופי

ה European Commission הביעה מחויבותה לקידום שילובן של נשים באקדמיה, עת פרסמה את גילויי הדעת "women and science"⁵ בשנת 1999, בו הובהרה החשיבות שבקידום נשים מצוינות באופן שיאפשר להן להשתלב במערכת ההשכלה הגבוהה ובעולם המחקר. ככל שנקפו השנים הושם דגש על חשיבותו של "שינוי מוסדי" (institutional change) ושינוי מבני (structural change) בנוסף לתמיכה ולפתרונות ברמת הפרט.

בשנת 2012 הגדירה ה European Commission את "שוויון המגדרי" כאחד מחמישה קווי מדיניות מרכזיים, שמטרתם מיצוי הפוטנציאל האנושי הקיים באיחוד, תוך הטמעת מגוון של דעות וגישות במחקר וכך לקדם מצוינות אקדמית (European Commission, 2012).⁶ הצהרה זאת מגובה במשאבים כספיים. במסגרת התכנית המקיפה השביעית של האיחוד (7th framework

⁴על פי נתונים שהוצגו בכנס Best Practices לקידום נשים באקדמיה, אוניברסיטת תל-אביב, יוני 2014.

⁵EC (1999), "Women and Science" Mobilizing Women to enrich European Research

⁶EC (2012), A reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth

program) וממשיכתה HORIZON 20/20, מוענקים תקציבים גבוהים למוסדות וגופים המציגים תכניות חומש מקיפות לקידום הוגנות מגדרית באקדמיה.

בנוסף, משקיע האיחוד האירופי משאבים רבים במיפוי מצבן של נשים בעולם המדע והמחקר, פעילות הנחשבת חיונית ואינהרנטית להתמודדות עם הסוגיה כולה. מאז שנת 2003 פורסמו ארבעה דו"חות מקיפים תחת הכותרת "She Figures – Gender in Research and Innovation", העדכני שבהם פורסם בשנת 2012. דו"ח זה, אשר מציג תמונת מצב השוואתית בין מדינות האיחוד אודות פערים מגדריים במחקר ובמדעים, מהווה נדבך מרכזי ביישום פרקטיקות לקידום הוגנות מגדרית במדינות האיחוד.⁷

2.3 הוגנות מגדרית בישראל

באוניברסיטאות המחקר בישראל מתועדים פערים מגדריים, הדומים למדינות האיחוד ולארצות הברית. נשים מהוות כ-28% בלבד מאנשי הסגל, וזאת למרות שמספר הסטודנטיות באוניברסיטאות עולה על מספר הסטודנטים. הפערים ניכרים בשני צירים מרכזיים: 1. **דרגות**: בעוד שיעור הנשים בדרגת מרצה הינו 48%, שיעורן יורד לכדי 15% בלבד מקרב הפרופסורים מן המניין. 2. **תחומים**: בפקולטות להנדסה ולמדעי הטבע (כולל מדעים מדויקים) ניכרים פערים משמעותיים כבר בדרגת מרצה בכיר (דרגת הקליטה המקובלת בתחומים אלה), ושיעור הנשים בהן עומד על 19% ו-25% בהתאמה. בקרב פרופסורים מן המניין, שיעור הנשים יורד לכדי 7% בלבד בפקולטות להנדסה ו-10% במדעי החיים.⁸

לאור תמונת המצב העגומה באוניברסיטאות המחקר בישראל, מונתה בשנת 2011, על ידי הוועדה לתכנון ותקצוב במועצה להשכלה גבוהה, ועדה בראשות פרופ' רבקה כרמי, לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה הגבוהה בישראל.⁹ מסקנות הוועדה אומצו על ידי ועדות הכנסת והיוו מסמך **מחייב** עבור מוסדות ההשכלה הגבוהה בישראל.

המלצות הוועדה אומצו על ידי הוועדה לתכנון ותקצוב והוצגו בוועדת הכנסת למדע וטכנולוגיה כבר במאי 2012, אך בפועל נעשה מעט מאוד, אם בכלל. בדו"ח מבקר המדינה אודות ייצוג נשים בתפקידים בכירים, אשר פורסם במרץ 2014 נכתב: "על המוסדות להשכלה גבוהה להטמיע לאלתר את המלצות הצוות וכך לשמש מודל לשוויון מגדרי. המשרד ימשיך לעקוב אחר יישום המלצות הצוות ואחר ייצוג הנשים בתפקידים בכירים באקדמיה".

פרופ' רבקה כרמי, אשר עמדה בראש הצוות, הביעה דעתה בנוגע ליישום המלצותיה, בסדנה בינלאומית לקידום נשים באקדמיה, אשר נערכה באוניברסיטת תל-אביב בחודש יוני 2014: "ההתקדמות איטית מידי (...) לא נעשה מספיק ממועד הגשת הדו"ח (...) אין תכניות מסודרות. דרושות תכניות חומש ותרגום תקציבי להתמודדות עם הבעיה"¹⁰.

⁷ לעיון נוסף אודות מדיניות לקידום הוגנות מגדרית באקדמיה באירופה ובארצות הברית מומלץ לעיין בדו"ח שפורסם על ידי לשכת המדענית הראשית במשרדה מדע, פרופ' נורית ירמיה, "מדיניות לקידום נשים באקדמיה ובמחקר", יולי 2015.

⁸ הנתונים נאספו על ידי המועצה להשכלה גבוהה והוצגו בוועדת הכנסת למדע וטכנולוגיה ב-6.3.2012.

⁹ צוות לבחינת מצבן של נשים בסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה – דו"ח והמלצות. המועצה להשכלה גבוהה, מאי 2011. (ניתן לעיין בעיקרי המלצות בנספח 1)

¹⁰ מתוך דבריה של פרופ' רבקה כרמי מתוך כנס "Best Practices לקידום נשים באקדמיה", אוניברסיטת תל-אביב, יוני 2014.

בחודש יולי 2015 פורסם דו"ח הוועדה לייצוג ולקידום נשים במוסדות להשכלה גבוהה של המלי"ג- ות"ת בראשות פרופ' רות ארנון. הדו"ח התמקד בשלושה נושאים עיקריים: הכוונת נשים למחקר אקדמי; גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר; קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר. בדו"ח המלצות אופרטיביות אשר מתכתבות עם המלצות דו"ח ועדת כרמי ומוסיפות עליהן. בסעיף 3.2 א' בדו"ח נכתב: "מוסדות יגבשו תכנית רב שנתית לשיפור במספר הנשים המתמנות לסגל האקדמי הבכיר".¹¹ אנו רואים הנחיה זאת כמחייבת אותנו לפעולה וממנה נגזרת חשיבותו ואף תוקפו של דו"ח זה.¹¹

2.4 הוגנות מגדרית באוניברסיטת תל-אביב

פערים מגדריים באוניברסיטת תל-אביב דומים לאלו אשר מתועדים באוניברסיטאות המחקר האחרות בישראל. בעוד שיעורן של נשים בקרב הסטודנטים הינו 54%¹² (סה"כ לתארים ראשון, שני ושלישי), שיעורן בקרב הסגל האקדמי יורד באופן חד לכדי 29%¹³ בלבד (סה"כ לדרגות מרצה, מרצה בכיר, פרופסור חבר ופרופסור מן המניין). בתחומי ה-STEM הפערים משמעותיים כבר בקרב הסטודנטים. פערים אלה הולכים וגדלים בקרב אנשי הסגל - משלב הקבלה לסגל ועד לשלב הפרופסור מן המניין. כך, בפקולטה למדעים מדויקים שיעורן של נשים בקרב הסטודנטים הינו 28%, בעוד שיעורן בקרב חברי הסגל יורד לכדי 7% בלבד. בפקולטה להנדסה שיעורן של נשים בקרב הסטודנטים הינו 24% ואילו שיעורן בקרב חברי הסגל הינו 11% בלבד.¹⁴

לאור הנתונים בדו"ח ועדת ההיגוי האסטרטגי של האוניברסיטה בראשות פרופ' אריאל פורת ממאי 2014, אשר אומץ על ידי הוועד המנהל וסנאט האוניברסיטה, הביעה האוניברסיטה את מחויבותה לקידום נשים תוך שמירה על עקרונות של מצוינות אקדמית. להשגת מטרה זו יש צורך לנסח תכנית פעולה סדורה ומעשית.

מן הסקירה לעיל עולה כי:

בארה"ב: המטרה של העלאת שיעור הנשים בסגל האקדמי זוכה לתיעוד גבוה. באמצעות ה-NSF פותחו תכניות אסטרטגיות רב שנתיות באוניברסיטאות מחקר רבות. התכניות המיושמות ומוטמעות בתרבות הארגונית של המוסדות השונים, מציגות יעדים ברורים ומוכיחות הצלחה ועמידה ביעדים אלה.

באירופה: הוצבה מטרה ברורה על ידי ה- European Commission להקטין את הפערים המגדריים בסגל האקדמי על ידי הטמעת שינויים ארגוניים המלווים במחקר והערכה רציף. תקציבים רבים מופנים למטרה זאת ואוניברסיטאות רבות ברחבי היבשת מיישמות מדיניות זאת ומציגות תוצאות.

בישראל: אנו מצויים עדיין ברמה של הצהרות, ועדות, דו"חות ועשייה נקודתית מסוגים שונים. עם זאת, שינוי מוסדי מהותי איננו מתרחש באף אחת מאוניברסיטאות המחקר.

¹¹ הוועדה לקידום ולייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה, המועצה להשכלה גבוהה, יולי 2015

¹² ראה תרשים מס' 1 בנספחים

¹³ ראה תרשים מס' 2 בנספחים

¹⁴ על סמך נתונים שהתקבלו מהמוכירות האקדמית של אוניברסיטת תל-אביב בחודש מאי 2014

באוניברסיטת תל-אביב: הפערים המגדריים בקרב הסגל האקדמי ובייחוד במקצועות ה-STEM אינם שונים מאלה המתועדים בשאר אוניברסיטאות המחקר בארץ. הנהלת האוניברסיטה הביעה מחויבות מפורשת להגדלת ההוגנות המגדרית באוניברסיטה, ואולם, טרם ננקטו צעדים מערכתיים משמעותיים לשם כך.

מסמך זה מתווה תכנית פעולה מובנית ושיטתית.

התכנית תהווה נדבך משמעותי במגמה למצב את אוניברסיטת תל-אביב כמוסד מחקר מוביל, המקדש עקרונות של מצוינות אקדמית בשילוב הוגנות מגדרית, וכמודל ממנו ילמדו שאר מוסדות המחקר בישראל.

3. יעדים¹⁵

3.1 עליה בשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר מ 29% (כיום) ל 35%, במהלך חמש שנים, תוך שמירה על סטנדרטים ברורים של מצוינות אקדמית. העלייה תתקיים החל משלב הגיוס ודרך שלבי הקידום האקדמיים. בקרב הסגל האקדמי הבכיר בהנדסה ובמדעים המדוייקים – שיעור הנשים המגוייסות יהא פרופורציונלי לשיעור הנשים המסיימות דוקטורט בתחום.

3.2 עליה משמעותית בשיעור הנשים הנרשמות ללימודי התואר הראשון **במקצועות ההנדסה והמדעים המדוייקים** ובמספר הנשים המתקבלות לתארים השני והשלישי.

3.3 פיתוח והטמעת תכנית אפקטיבית של Talent Management: ניהול מיטבי של ההון האנושי האיכותי הקיים באוניברסיטת תל-אביב לכל אורך הקריירה האקדמית, תוך סיוע בהתמודדות עם חסמים מגדריים, איתור מוקדם של פוטנציאל אנושי גבוה וסיוע בצמתי מפתח בקריירה האקדמית.

4. מטרות והמלצות

ההמלצות מיועדות להנחות את מגוון פעילויות האוניברסיטה לשם הגברת הוגנות מגדרית לאורך חמש השנים הבאות. המטרה הינה להגיע בתקופה זו להישגים משמעותיים בהשוואה למצב הנוכחי תוך צמצום הפערים בגיוס נשות סגל באוניברסיטה ובקידומן. ההמלצות מתייחסות לסטודנטים בשלבים השונים כמו גם לסגל האקדמי ושלבי הקידום באקדמיה, תוך התאמה לצרכים הייחודיים הרלוונטיים לכל אחד מהקהלים, בכל אחד מן השלבים.

4.1 מועמדות ללימודים

מטרת ההתערבות בשלב זה הינה הגדלת שיעור הנרשמות בתחומים בהם קיים מיעוט של נשים. המלצות:

¹⁵ היעדים שהוגדרו הינם נגזרת של היעדים שהוצגו בדו"ח ועדת רות ארנון ומותאמים למאפייניה של אוניברסיטת תל-אביב.

- הקמת מנגנון scouting לתלמידות מצטיינות במקצועות STEM תוך שיתוף פעולה עם משרד החינוך וצה"ל כהכנה להרשמה לאוניברסיטה. למשל, הקמת תכניות לתלמידות מצטיינות, **חיפוש פרואקטיבי** של תלמידות תיכון וחיילות מוכשרות ורתימתן לתכניות למצטיינות לקראת תואר ב STEM.
- מיתוג אוניברסיטת תל-אביב כאטרקטיבית לנשים ב-STEM. שיווק אקטיבי מותאם לתחום אשר יעשה תוך שיתוף פעולה בין הפקולטות והאגף לתכנון אסטרטגי ולשיווק. למשל באמצעות ביקור במעבדות, פגישות עם Role models וכדומה.
- הקמת תכנית הסבה לסטודנטיות מצטיינות מכל קשת התחומים האקדמיים לתחומי ה STEM.

4.2 תואר ראשון ושני

מטרת ההתערבות בשלב זה הינה הכוונת סוציאליזציה פרופסיונלית, מובנית ומתמשכת. טיפוח פוטנציאל מצטיינות והכוונתן לקריירה אקדמית באוניברסיטת תל-אביב.

המלצות:

- **הקמת מנגנון לאיתור** סטודנטיות מצטיינות בכל פקולטה החל משנה א' בתואר הראשון.
- **הענקת מלגות לקידום ועידוד נשים** במקצועות ה STEM. המלגות תוענקה על בסיס תחרותי כבר מהתואר הראשון.
- **תכנית מנטורינג**. סטודנטיות מצטיינות שאותרו תלוונה על ידי חברת/ת סגל מהפקולטה. חברי הסגל המשתתפים בפרוייקט יעברו הכשרה ייעודית לכך.
- בחוגים בהם מתקיים **פורום מצטיינים** יש לתת תשומת לב מירבית לסטודנטיות המשתתפות.
- **סדנאות קריירה**. סדנאות אשר תוצענה לסטודנטיות מצטיינות. התכנית תכלול ייעוץ, הכוונה ומתן כלים לקראת תכנון פרואקטיבי של קריירה בדגש על קריירה מדעית.

4.3 תואר שלישי

מטרת ההתערבות הינה מתן תמיכה לדוקטורנטיות ליציאה ללימודי המשך בחו"ל על מנת שתהיינה מועמדות ריאליות למשרות אקדמיות.

המלצות:

- **הענקת מלגות לקידום ועידוד דוקטורנטיות במקצועות ה STEM**. המלגות תוענקה על בסיס תחרותי (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון)

- **סדנאות קריירה** לקידום תחושת מסוגלות עצמית והקניית כלים מעשיים - להיות חוקרת באקדמיה. סדנאות אלה יונחו על ידי גורמים מקצועיים ויקנו את הידע הנדרש לבניית קריירה אקדמית (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון).
- **תכנית מנטורינג**. ליווי ותמיכה על ידי חבר/ת סגל בכיר שאינו/ה המנחה הישיר/ה של הסטודנטית. באופן זה תיווצר המשכיות בהכוונה הפרופסיונאלית בתארים הראשון והשני דרך התואר השלישי ולקראת היציאה ללימודי הפוסט דוקטורט (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון).

4.4 יציאה לפוסט דוקטורט

הדרישה לצאת לפוסט דוקטורט בחו"ל בסיום שלב זה מהווה חסם משמעותי באקדמיה הישראלית. תהליכי סוציאליזציה ונורמות חברתיות מביאות נשים רבות לוותר על קריירה באקדמיה עקב היעדר יכולת לצאת ללימודים בחו"ל.

המלצות:

- **מלגות יציאה לפוסט דוקטורט בחו"ל**. תינתנה לפחות 10 מלגות בסכום שאינו נמוך מ 25,000 דולר לשנה לתקופה של שלוש שנים (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון).
- הגדרת חלופות שוות ערך לפוסט דוקטורט בחו"ל. לדוגמא, אלטרנטיבה של **פוסט-דוקטורט איכותי בארץ** באופן אשר לא יחסום את קבלתן של נשים לסגל בשלב מאוחר יותר. ניתן לדרוש יציאה לפרקי זמן קצרים לחו"ל. שימת דגש על מצוינות, פרסומים בכתבי עת נחשבים, פרסים והשגת מענקי מחקר (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון).

4.5 גיוס סגל חדש

המטרה הינה לשפר את תהליכי הגיוס כך ששיעור הנשים המתקבלות לסגל יתאם באופן פרופורציוני למאגר הידוע בתחום בקרב אוכלוסיית הדוקטורנטיות.

המלצות:

- הקמת מנגנון לשמירה על **קשר עם מאגר המועמדות הפוטנציאליות** הנמצאות בפוסט דוקטורט בחו"ל בכדי לחבר אותן לאוניברסיטה. הקשר יתחזק באמצעות שיחות טלפון עיתיות, ביקורים הדדיים בארץ ובחו"ל וכן

- הלאה. יש להקצות בעל תפקיד האמון על קשרים אלה. תערך בקרה רציפה על כמות ואיכות הקשרים שנוצרו (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון).
- הקמת רשת רפרנטיים/ות מקרב חברי הסגל הבכיר באוניברסיטה לאיתור מועמדות לגיוס נשות סגל חדשות.
 - **מפגשים אישיים בין מועמדות פוטנציאליות** למקבלי החלטות באוניברסיטה כבסיס ליצירת הכרות מעמיקה.
 - פרסום הנחיות מחייבות לוועדות חיפוש, איתור וגיוס ביחס להוגנות מגדרית בתהליך איתור ומיון המועמדות/ים (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון). ההנחיות נוגעות לנושאים הבאים:
 1. קביעת כלל ייצוג הולם בוועדות חיפוש, איתור וגיוס.
 2. פרסום ציבורי של כל תקן חדש הנפתח באוניברסיטה באופן שיגיע לכלל פוטנציאל המועמדות והמועמדים בתחום.
 3. במידה ומתגבשת Short list שאינה כוללת נשים או כוללת מספר בלתי מייצג של נשים יש לבצע איתור פרואקטיבי של מועמדות. במידה וה Short list איננה כוללת שיעור מייצג של נשים ובמידה ולא נבחרה אישה, יש לספק הסבר כתוב לכך למזכירה האקדמית, הרקטור ויועצת הנשיא להוגנות מגדרית. בסמכותם לדרוש הליך איתור נוסף במידה וההליך לא עמד בקריטריונים של הוגנות מגדרית.
 - **יש לאפשר לפקולטות לגייס חברות סגל העומדות בדרישות המצוינות** המקובלות שלא בכפוף למכסת התקנים היחידתית אלא על פי מכסה כלל אוניברסיטאית. זאת במקרים בהם תחום המחקר של המועמדת אינו בעדיפות גבוהה של היחידה המגייסת.

4.6 חברות סגל טרום קביעות

המטרה בשלב זה הינה לייצר "תרבות של תמיכה" לחברות סגל, בפרט בתחילת דרכן, כדי למצות יכולותיהן ולהגיע להישגים אקדמיים לשם קידום בדרגות. זאת תוך התחשבות בצרכיהן הייחודיים ועל מנת שלא תופלנה לרעה אל מול גברים הנמצאים באותו השלב.

פעילויות:

- **הצמדת מנטור/ית אקדמי/ת מתחום רלוונטי** אשר יסייע לחברת הסגל להבין מה נדרש לקבלת קביעות וכיצד להתקדם לקראתה, יעניק עזרה בבניית רשת של קשרים בינלאומיים ויעסוק במתן סיוע ועזרה בכתבת

הצעות למלגות מחקר וכתובת מאמרים (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון).

- **תפקידים אדמיניסטרטיביים.** יש להפחית תפקידים אלה או לחילופין להוסיף גמול בצורה יחסית לעומס המוטל על חברת הסגל (ראו גם סעיף 4.7 תהליכי קידום).

- **חופשות לידה**¹⁶. הזכויות בגין לידה המוקנות על פי דין מחייבות התאמה מיוחדת לנשות סגל, נוכח המאפיינים הייחודיים של העבודה האקדמית. יש להחיל את הנהלים המפורטים להלן גם על גברים, בתנאי שמימשו את הזכות לחופשת לידה (כולל במקרים של אימוץ ופונדקאות, בגינם ניתנת לחבריות סגל חופשת לידה הורית).

- **הוראה:** האוניברסיטה מנועה מלהעסיק נשות או אנשי סגל בזמן חופשת הלידה, כפי שזו מוגדרת בחוק. אולם כיום, ישנן פרקטיקות ברחבי הקמפוס, לפיהן ראשי מחלקות מבקשים מנשות ומאנשי הסגל, הנוטלים חופשת לידה במהלך אחד הסמסטרים, ללמד מכסת הוראה מוגברת בסמסטרים הסמוכים. על מנת למנוע פרקטיקה בעייתית זו, מוצע להנהיג מכסת הוראה שנתית, שלא תעלה על 50%, בשנה האקדמית שבה ממומשת חופשת לידה על ידי אשת או איש סגל.

יודגש, על המערכת להיערך באופן הולם לתקופת חופשת הלידה של אשת או איש הסגל, והאחריות על מציאת מחליפים תוטל על רשויות האוניברסיטה.

- בסמסטר העוקב אחר חופשת הלידה לא תידרש חברת הסגל (או איש הסגל שנטל חופשת לידה) ללמד קורסים חדשים. נוסף על הפטור מהוראה בגין חופשת הלידה, תינתן הקלה בהוראה בת 2 נ"ז לאשת או איש סגל שהם הורים לילדים עד גיל שנתיים.

- **ותק:** בעוד שבסקטורים אחרים במשק ותק פועל לטובת העובדים, הרי שבחיים האקדמיים השפעת הוותק מורכבת יותר, במיוחד בשלב הטרם-קביעות. מניין השנים מובא בחשבון בעת בחינת ההתקדמות המחקרית לצרכי קביעות, ומשכו מהווה אינדיקציה שלילית. על פי הנוהג הקיים כיום, התקופה של חופשת הלידה נספרת במניין הוותק לצרכי קידום, למרות שבתקופה זו היכולת להתפנות למחקר נמוכה. אנו מציעים לגרוע את חופשת הלידה ממניין השנים לצרכי קידום, אלא אם כן הדרישה לכלול תקופה זו מגיעה מצד אשת או איש הסגל שנטלו חופשת לידה.

על פי הדין הנוהג כיום, לידת ילד מקנה הארכה בת שנה במניין השנים המקסימלי לצרכי קביעות. בדו"ח ועדת פורת מוצעת הארכה בת חצי שנה עבור כל לידה, לגברים ולנשים כאחד. מתן הארכה

¹⁶ סעיף זה רלוונטי לחברי וחברות סגל בכל שלבי הקריירה האקדמית.

גורפת, לרבות למי שלא מימשו את זכותם לחופשת לידה, ושאינם המטפלים העיקריים בתינוק, תציב את המטפלות/ים העיקריות/ים בתינוק בעמדת נחיתות יחסית. הצעתנו היא הגבלת תקופת ההארכה למי שמימשו את זכותם לחופשת הלידה. עוד מוצע על ידינו, כי תקופת ההארכה תהא אוטומטית, ולשנה (ולא לחצי שנה כפי שמוצע בדוח ועדת פורת) בלא צורך באישור ועדת המינויים (הפקולטית או האוניברסיטאית). ההארכה תהיה של שנה עבור כל לידה, עד מקסימום של שנתיים.

○ **אדמיניסטרציה:** במהלך חופשת הלידה יש לפטור כליל את אשת או איש הסגל מהשתתפות בוועדות פקולטיות ואוניברסיטאיות וזאת על פי לשון החוק.

4.7 תהליכי קידום

המטרה הינה שיפור תהליכי הקידום האקדמי באוניברסיטה

המלצות:

- פרסום הנחיות מחייבות להוגנות מגדרית בתהליכי קידום.
- קביעת יעדים של שיפור ממוצע שנתי בשיעור הנשים בדרגות הסגל השונות.
- הליך בקרה שנתי על עמידה ביעדי הקידום. במידה והפקולטה לא עמדה ביעדים, תבוצע סקירה של תהליך הקידום בפקולטה על ידי ועדה מקצועית מטעם הרקטור.
- **הטמעת "רגישות מגדרית" בקרב מקבלי ההחלטות:**
 - סדנאות להקניית רגישות ומודעות מגדרית לראשי מחלקות וחברי ועדות קידום (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון).
 - הקמת ועדה לניסוח קוד מגדרי המגדיר כללי התנהגות הולמים והוגנים, תוך התייחסות למצבם המשפחתי של חברי וחברות הסגל וקיום שוויון הזדמנויות בחיי העבודה היומיומיים.
- מתן נקודות זכות במסגרת שיקולי ועדות הקידום להיבטים של **שירותים אקדמיים** (כגון הנחיית סטודנטים, השתתפות בוועדות וכו') על פי קריטריונים שיקבעו בכל פקולטה.
- **תגמול על מילוי תפקידים.** המטרה הינה למנוע, כנגזרת מהתנהלותה ואופיה של כל פקולטה, מצב שבו נשים נושאות בתפקידים לא מתוגמלים באופן לא פרופורציוני. יש לתגמל באופן מיוחד תפקידים שאינם מזכים בתוספת שכר, למשל, בהפחתת שעות הוראה. מדובר בתפקידים הדורשים השקעת זמן רב, כגון השתתפות במספר ועדות, ניהול תכניות לימודים, תפקידי יעוץ והנחיה ועוד.

4.8 ייצוג הולם בוועדות

המטרה הינה הבטחת ייצוג הולם של נשים בוועדות המרכזיות באוניברסיטה ובתהליכי קבלת החלטות.

המלצות:

- באוניברסיטת תל-אביב יחול כלל ייצוג הולם בוועדות מרכזיות: שיעורן של נשים יהא לפחות שליש מחברי הוועדה ובכל מקרה לא פחות משתיים. כלל זה יחול בוועדות הבאות:
 - ועדת המינויים האוניברסיטאית מתחום מדעי הרוח, החברה, משפטים, אמנויות וניהול
 - ועדת המינויים האוניברסיטאית מתחום מדעים מדויקים, מדעי החיים, רפואה והנדסה
 - כל ועדות המינויים הפקולטטיות
 - הוועדה האוניברסיטאית לתלמידי מחקר
 - כל הוועדות הפקולטטיות לתלמידי מחקר
 - הוועדה למשתלמים בתר-דוקטוריים

4.9 תרבות ארגונית והסברה

המטרה הינה בניית תרבות ארגונית תומכת והגדלת ההוגנות המגדרית באוניברסיטה. יש לפעול במתוכנן לשם הבנת החשיבות הערכית והתרומה המשמעותית והמעשית של פעילות זו למצוינות האקדמית של האוניברסיטה.

המלצות:

- המשך קיומה הרציף של הוועדה האוניברסיטאית להוגנות מגדרית על סמכויותיה והקמת ועדות פקולטטיות להוגנות מגדרית תוך התייחסות לצרכים המשתנים מפקולטה לפקולטה.
- מחקר: יועצת הנשיא להוגנות מגדרית תבצע מעקב רציף לבחינת השינוי בשיעורן של נשים בקרב הסטודנטים ובקרב הסגל (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון). בהערכה זאת יבדקו הנתונים הבאים:
 - שיעור נשים בשלב התואר הראשון, השני והשלישי
 - שיעור נשירה בפילוח מגדרי בין התארים השונים
 - שיעור נשים בשלב הגיוס לסגל והשוואה ל"מאגר" הדוקטורנטים הקיים בתחום
 - שיעור הנשים היוצאות לפוסט דוקטורט
 - קצב התקדמות בין ארבע דרגות הסגל וקבלת קביעות בפילוח מגדרי

- בחינת כמות ואיכות פרסומים בפילוח מגדרי
- בחינת מענקי מחקר בפילוח מגדרי
- מיפוי ועדות קיימות ותהליכי איוש ועדות חדשות בפילוח מגדרי
- קיום קבוצות מיקוד בקרב סטודנטיות וסגל מהמחלקות השונות לאיתור והצפת פרקטיקות מגדריות מדירות
- סקר אקלים שנתי כמקובל באוניברסיטאות מובילות בעולם לשם ניטור רמת ההוגנות המגדרית בקמפוס
- כל שנה יבחר נושא הקשור להוגנות מגדרית באוניברסיטה וייחקר לעומק. למטרה זאת יועמד תקציב כנדרש.

4.10 סביבה תומכת משפחה

המטרה הינה לקדם את היות אוניברסיטת תל-אביב ארגון המאפשר שילוב מיטבי של עבודה מחקרית יחד עם חיי משפחה (בהתאם להמלצות דו"ח ועדת רות ארנון).

המלצות:

- **הרחבת מעון היום לילדים.** המעון מסייע לחוקרים/ות הצעירים, ולקליטתם בארץ של מדענים/ות חוזרים ובני משפחותיהם. יש צורך בהרחבת המעון על מנת להתמודד עם הדרישה הרבה הקיימת כיום.
- **גמישות בשעות הוראה** לחברי וחברות סגל, הורים לילדים בגיל הרך, בכל שלבי הקריירה האקדמית.
- **הארכת פרק הזמן עד לקביעות** בהתחשב במספר הריונות ומספר ילדים במהלך תקופת טרום הקביעות.
- **הארכת תקופת המלגות** והמענקים בהתחשב במספר חופשות הלידה של החוקר והחוקרת הצעיר/ה.
- **הקמת חדר הנקה בכל פקולטה ובית ספר.**
- **הסדרת המענק לחוקר או חוקרת המקבלת/ת מלגה חיצונית** אשר אינה מוארכת עקב הריון ולידה.
- **הקמת מערך סיוע** לחוקרת או חוקר הנדרשים להישאר בביתם עקב מחלת ילדם או עקב טיפול בהוריהם המבוגרים.
- **מתן מענק סיוע בסך של 500 דולר לדוקטורנטיות וחברות סגל** עם יציאתן לכנס ומתלווה להן תינוק/ת. סיוע זה מבטא את מדיניות האוניברסיטה להוות סביבה תומכת הורות ומשפחה לנשים צעירות בעיצומה של בניית הקריירה ולעודדן להשתתפות בכנסים החיוניים להתקדמותן המקצועית. סעיף זה כפוף להסדרה מול אגף הכספים של האוניברסיטה בהתאם לחוקי המס המקובלים. הטיפול במענק ייחודי זה ייעשה באמצעות משרד יועצת הנשיא להוגנות מגדרית.

4.11 מבנה אירגוני

המטרה הינה הקניית תשתית ארגונית אשר תאפשר יישום ההמלצות בהמשך הדרך. זאת לאור ניסיון מוכח של אוניברסיטאות מובילות באירופה ובארצות הברית.

- **מיסוד תפקיד יועצת הנשיא** (בהתאם להמלצות דו"ח צוות כרמי ודו"ח ועדת רות ארנון)
 - הגדרת התפקיד כ"סגן/ית נשיא להוגנות מגדרית" בעלת מינוי פורמלי כמקובל בתקנון האוניברסיטה למינוי סגני נשיא בתחומים אחרים.
 - מנדט התפקיד:
 - אחראית על פיתוח תכנית רב שנתית לקידום הוגנות מגדרית באוניברסיטה ופיקוח על יישומה והטמעתה
 - תשמש יו"ר הוועדה להוגנות מגדרית
 - תשמש חברה קבועה בישיבות סנאט האוניברסיטה
 - תשמש חברה קבועה בוועדה המרכזת של המוסד, בסנאט וכן בוועדת המינויים המוסדית העליונה. כמו כן, תהא בעלת זכות הצבעה במקרים בהם שיעור הנשים בוועדה נמוך מ 33%.
 - בהחלטות על מינויים שנעשים על ידי הנהלת המוסד (למשל ועדת חיפוש דקאן, רקטור ונשיא) על סגנית הנשיא להוגנות מגדרית לתת דעתה לערך של ייצוג מגדרי הולם בוועדות.
 - באחריותה לבצע מעקב אחר ה"פרופיל המגדרי" של האוניברסיטה ומיפוי פערים בסגל הבכיר, הזוטור, סטודנטים, סגל נלווה, חלוקת מלגות, קרנות מחקר וייצוג בוועדות.
 - תהווה גורם מפקח יחד עם רקטור האוניברסיטה על ייצוג הולם של נשים בפקולטות השונות.
 - אחראית על ביצוע הדרכות לחברי ועדות וראשי מחלקות בנושאים הקשורים לקידום הוגנות מגדרית.
 - תהווה גורם מתכנן ומפקח על יישום הפרקטיקות הנוגעות ל Talent Management בקרב סטודנטיות וחברות סגל צעירות.
 - תפקח על מימוש זכויות של סטודנטיות וחברות סגל.
 - תהווה גורם מייעץ בנושאים הקשורים להוגנות מגדרית.
 - תדאג לקידום האוניברסיטה כסביבה תומכת שילוב בין קריירה אקדמית למשפחה.
 - תהווה יו"ר ועדת ההיגוי של היחידה לפיתוח סגל.

- **יחידה לפיתוח סגל**

- מטרת היחידה לפיתוח סגל, בדומה ליחידות מקבילות באוניברסיטאות מובילות בעולם, לקדם מצויינות אקדמית באמצעות פרקטיקות של פיתוח וקידום הסגל האקדמי, מתוך רגישות מגדרית. היחידה תהא מחוייבת אף להבטחת ייצוג והשתתפות שוויוניים והוגנים של מגוון הקבוצות בחברה הישראלית.
- בראש היחידה ת/יעמוד אשת או איש מקצוע בעל/ת תואר דוקטור הבקיא/ה בתחום.
- היחידה תהא כפופה ליועצת הנשיא להוגנות מגדרית.
 - תחומי הפעילות העיקריים של היחידה:
 - פיתוח מדיניות ותכנית אסטרטגית מחייבת, להגדלת הייצוג המגוון בכל שלבי הקריירה האקדמית.
 - פיתוח אקטיבי של עתודה אקדמית מצויינת ומגוונת, החל משלב הדוקטורט.
 - בנייה והטמעה של מנגנונים ופרקטיקות לאיתור וגיוס פרואקטיבי מגוון של חברות/י סגל משלב הדוקטורט.
 - בנייה והטמעה של מנגנונים ופרקטיקות לקידום ופיתוח מקצועי של מגוון חברות/י הסגל.
 - יצירת סביבת עבודה תומכת בשילוב קריירה מקצועית עם חיי משפחה (לאורך מעגל החיים – ילדים, בניות זוג, הורים).
 - יצירת סביבת עבודה בטוחה, מקבלת, מכבדת, ואשר מכילה שונות וגיוון בקרב חברות/י הסגל.
 - פיקוח, ניטור ומחקר, איסוף שנתי של נתונים, ופרסום דו"חות שנתיים ביחס למידת הייצוג של נשים וקבוצות חברתיות אחרות בקרב הסגל האקדמי.

נספחים

נספח 1

סיכום ההמלצות העיקריות של דו"ח ועדת כרמי לבחינת מצבן של נשים במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל:

1. שלב הגיוס

א. נקיטת צעדים פרואקטיביים לאיתור מועמדות מתאימות למשרות בכל המחלקות

ב. **פוסט דוקטורט** – יציאה לפוסט דוקטורט בחו"ל מהווה חסם ספציפי שמלכתחילה מפלה לרעה מועמדות מצוינות. לכן יש לבחון:

- הענקת מלגות פוסט-דוקטורט מוגדלות לנשים עם משפחות
- אלטרנטיבות של פוסט-דוקטורט בארץ
- התייחסות בעת הקליטה להישגים מונחי מצוינות (כדוגמת פרסים איכותיים) והשלמת תקופות פוסט-דוקטורט קצרות בשנים הראשונות להעסקה
- הצבת יעד גיוס של 40%-50% נשים במהלך החומש הקרוב (נכון לשנת 2011)

2. **שלב השימור והקידום**

נשים, בשנים קריטיות טרום קביעות וגם לאחריה ולפני התקדמות בסולם הדרגות, ניצבות בפני אתגרים ייחודיים הנובעים מתפקידן בתא המשפחתי. לכן מומלץ **ליצור תשתית פיזית ומערכת כללים שיקלו על האיזון בין הדרישות האקדמיות וחיי המשפחה** וגידול הילדים בתקופות אלה. כללים אלה יהיו ניטראליים מבחינה מגדרית, אך מבחינה חברתית יסייעו לנשים שכן יסירו מכשול הרלבנטי יותר להן.

3. **היבטים מבניים**

על המוסדות לאמץ הסדרים שיבטיחו שילובן של נשים ב:

- ועדות אקדמיות
- גופים מנהלים
- משרות ניהוליות בכירות באקדמיה

4. **היבטים תקציביים:**

ות"ת תשקול דרכים בהן ניתן לסייע למוסדות בהשגת יעדים בתחום קידום השוויון המגדרי

5. **פעולות נוספות לטווח הקצר:**

- **מיסוד תפקיד יועצת הנשיא לקידום נשים:**
 - על התפקיד להיות מוגדר ומעוגן במסמכים רשמיים של המוסד
 - התפקיד צריך להיות מקביל לזה של דקאן סטודנטים או דקאן פקולטה
 - יש להקצות משאבים כספיים וכוח אדם מספק לפעילויות השונות, כולל למחקר רלוונטי, הכנת דוחות ופעילויות אחרות לקידום הנושא.
- **סיוע לדוקטורנטיות:**
 - מימון חופשות לידה (לדוקטורנטים או דוקטורנטיות) במתכונת של הארכת משך המלגה לתקופה המתאימה.

● **גיוס נשים לסגל:**

- הפעלת מאמצים לאיתור פרואקטיבי של מועמדות מתאימות לסגל הפקולטות ודיווח ליועצת הנשיא לקידום נשים.
- נוכח החסמים המוכרים, יש לאפשר חלופות לדרישה לפוסט דוקטורט בחו"ל ובהן: פוסט-דוקטורט איכותי בארץ, פרסומים בכתבי עת מובילים, או לחילופין להציע עידוד כספי לנשים ליציאה לפוסט דוקטורט בחו"ל וכדומה.

● **שימור וקידום נשים באקדמיה:**

- הארכת משך הזמן לקביעות בגין לידה
- יועצת הנשיא תעקוב אחר קצב קידומן של נשות סגל ותעדכן את הרקטור אודות חוקרות מצוינות הראויות לקידום.

● **ייצוג נשים בוועדות במוסדות להשכלה גבוהה:**

- מעבר הדרגתי לעבר ייצוג הולם של נשים בוועדות, במוסדות המנהלים ובקרב ממלאי תפקידים.
- יועצת הנשיא לקידום נשים תשמש חברה קבועה בוועדה המרכזת של המוסד, בסנאט וכן בוועדת המינויים המוסדית העליונה. כמו כן, תהיה בעלת זכות הצבעה במקרים בהם שיעור הנשים בוועדה הינו נמוך מ 33%.
- בהחלטות על מינויים שנעשים על ידי הנהלת המוסד (למשל ועדת חיפוש דקאן, רקטור ונשיא) על הגורם הממנה לתת דעתו לערך של ייצוג מגדרי הולם בוועדות.
- יועצת הנשיא תיזום פעילויות שוטפות של השתלמויות לחברי סגל בנושאים כגון מיומנויות ניהול וקבלת החלטות.

● **דו"ח שוויון מגדרי**

- בכל שנה יוגש לנשיא ולוועד המנהל דו"ח שוויון מגדרי אשר יוכן על ידי יועצת הנשיא לקידום נשים. בין השאר יכלול הדו"ח יעדים לגיוס וקידום נשים למשרות אקדמיות במקצועות בהם קיים תת ייצוג.

נספח 2

עיקר המלצות דו"ח ועדת רות ארנון יולי 2015

שלושה נושאים עיקריים בהם עוסקות ההמלצות:

א. הכוונת נשים למחקר אקדמי

- ב. גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר
- ג. קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר

לכל נושא הוגדרו מספר **יעדים** מרכזיים:

- א. הכוונת נשים למחקר אקדמי:
 - a. צמצום הפער בין שיעור מסיימות הדוקטורט לבין שיעור הנשים בשלב בתר הדוקטורט בכל התחומים, ובמיוחד כאשר מדובר ביציאה לחו"ל לצורך כך.
 - b. גידול מספר הדוקטורנטיות בתחומי ההנדסה והמדעים המדויקים.

ב. גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר:

- a. עליה בשיעור הנשים המגויסות בפועל לסגל האקדמי הבכיר מתוך היצע המועמדות
- b. הגדלה משמעותית של מספר הנשים המתמנות לסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות ובמכללות, בעיקר במקצועות ה-STEM.

ג. קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר:

- a. הגדלת מספר הנשים בדרגות אקדמיות בכירות במוסדות להשכלה גבוהה.
- b. מניעת תופעות של "היתקעות" או "נשירה" של נשים בסולם האקדמי.
- c. הגדלת הייצוג הנשי והקפדה על מודעות לנושא קידום נשים בוועדות קידום ובהנהלה של המוסדות להשכלה גבוהה.

לכל נושא פורסמו מספר **המלצות** בהתאם ליעדים שהוגדרו:

ב. הכוונת נשים למחקר אקדמי:

דוקטורנטיות:

- a. מתן מלגות ייעודיות לדוקטורנטיות במהלך הדוקטורט עבור תקופות קצרות של מחקר, השתתפות בכנסים והשתלמויות בחו"ל.
- b. מתן מלגות ייעודיות לדוקטורנטיות בתחומים בהם אחוז נמוך של נשים ומקורות מימון נמוכים.
- c. שיפור תהליכי חניכה והנחיה במהלך הדוקטורט: מתן כלים למנחים במהלך עבודת הדוקטורט על מנת לתמוך בליווי ובהכוונת הדוקטורנטיות למחקר ולספק להן מידע רלוונטי
- d. מתן מידע בנוגע לבניית הקריירה האקדמית בהתייחס הן לאפשרויות הפתוחות בפני חוקרות צעירות וזכויותיהן והן בנוגע לכלים לבניית קריירה באופן כללי.

בתר דוקטורט:

- a. **מלגות לבתר דוקטורט:** הגדלת מספר מלגות ההצטיינות המיועדות לנשים היוצאות להשתלמות בתר דוקטורט בחו"ל
- b. **גמישות במסלול בתר דוקטורט:** לאפשר השתתפות ב"מסלול משולב" להשתלמות בתר דוקטורט אשר חלקו יתקיים בישראל וחלקו בחו"ל במידה והמועמדת מקבילה בהישגיה למתחרות ולאור בחינת המקרה הספציפי.

ג. גיוס נשים לסגל האקדמי הבכיר:

גיבוש נוהל גיוס:

- a. **כל מוסד יגבש תכנית רב שנתית לשיפור מספר נשים המגויסות לסגל האקדמי הבכיר.**
- b. התכנית תתגומל תקציבית בגין שיפור ביחס ליעדים
- c. הפצת מידע פומבי אודות גיוסים ונהלי הגיוס
- d. חיפוש מועמדות פרואקטיבי מכל המגזרים
- e. העברת רשימות ארוכות וקצרות של מועמדים ומועמדות לרקטור וליועצת הנשיא לקידום נשים
- f. קביעת יעד של שיפור בשיעור הנשים בכל המחלקות ובייחוד באלה בהן נשים מהוות פחות מ 20% מהסגל האקדמי הבכיר או שמספרן נמוך מ 2 ויש לשקול אפשרות של "השוואה מתקנת".
- g. העדר שיפור ייבחן בהליך פנימי שיקבע על ידי המוסד

הכשרה:

חברי ועדות גיוס וראשי מחלקות יעברו הכשרה להעלאת מודעות לסוגיה.

גיוס פרואקטיבי:

הקמת פלטפורמה שתאפשר יצירת רשימה של מועמדות פוטנציאליות, גיוס פרואקטיבי ותיווך בין מועמדות והמוסד.

ד. קידום נשים בסגל האקדמי הבכיר:

- a. המשך קידום המלצות צוות כרמי לגבי ייצוג נשים בוועדות המוסדיות ומעקב אחר קידומן.
- b. מיסוד תפקיד יועצת הנשיא תוך מתן כלים ספציפיים בידיה
- c. מתן תמריץ תקציבי של מוסדות לטיפול בקידום הנשים בסגל
- d. ימי עיון לרקטורים וחברי וועדות להעלאת מודעות

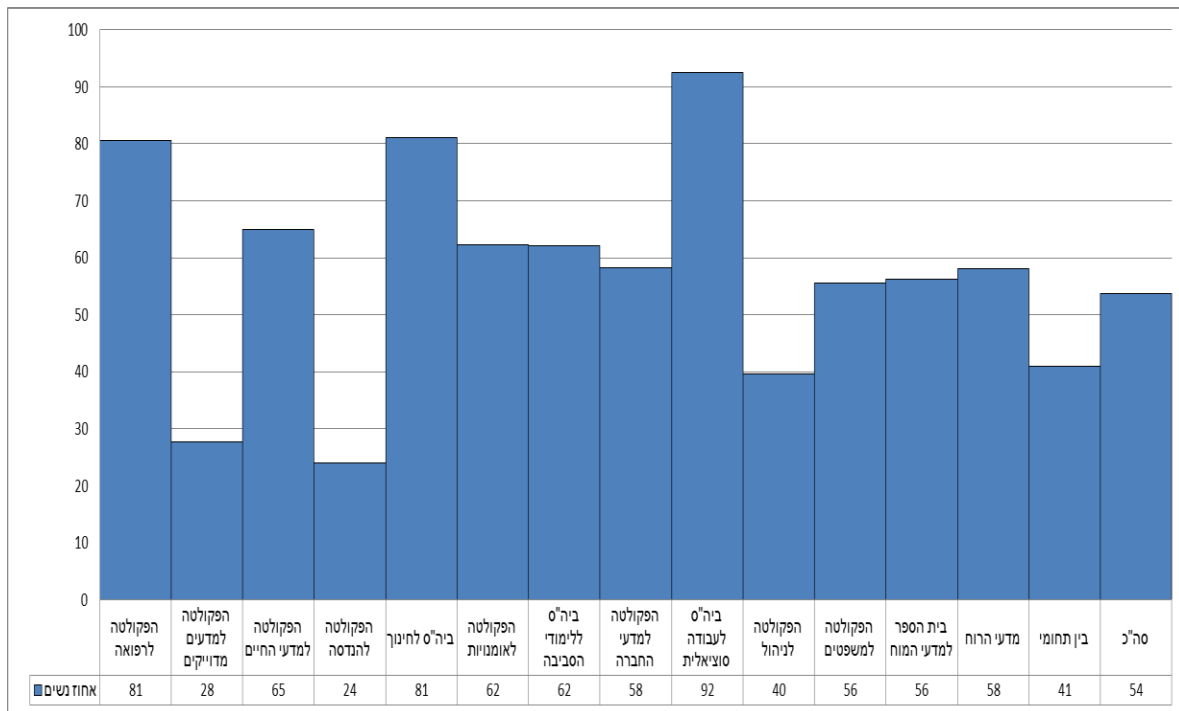
- e. סדנאות, מנטורינג ורישות לנשים חוקרות
- f. שילוב הנושא במסגרת הערכת איכות המוסד
- g. קידום מחקרים תומכי מדיניות בנושא חסמי נשים באקדמיה
- h. יצירת תקן **family friendly** עבור תנאים כגון מעונות יום, חדרי הנקה וכו'.

***תוספות ועדת רות ארנון להמלצות צוות כרמי:**

- א. אפיון ואיסוף נתונים שגרתי ושנתי אשר ישלח לגורמים הרלוונטיים במל"ג/ות"ת ולמועצה הלאומית לקידום נשים במדע. הנתונים יוטמעו בעבודת גופים אלה ויפורסמו אחת לשנה.
- ב. דו"ח שוויון מגדרי שנתי מוסדי – כולל נתונים, החלטות ופעילות בנושא.
- ג. תוספות להמלצה למיסוד תפקיד יועצת הנשיא:
 - a. ליווי תפקיד יועצת הנשיא – הכשרה, ימי עיון וכו'.
 - b. הקמת פורום עבודה תומך
 - c. הסדרת התפקיד – מנדט, גמול וכלי עבודה.

נספח 3 - תרשימים

תרשים 1: אחוז נשים בקרב הסטודנטים באוניברסיטת תל-אביב לפי פקולטה (תואר ראשון, שני ושלישי)



תרשים 2: אחוז נשים בסגל האקדמי של אוניברסיטת תל-אביב לפי פקולטה (מרצה, מרצה בכיר, פרופסור חבר ופרופסור מן המניין)

