



לכבוד:

גב' תמר קרביץ

מרכזת בכירה בתחום פיתוח ומדיניות אקדמית,

המועצה להשכלה גבוהה

שלום רב,


הנדון: תכנית ות"ת להוגנות מגדרית באמצעות מדד "קו המשווה"

במכללה האקדמית ספיר

בשם הנהלת המכללה האקדמית ספיר, אני מתכבד להגיש את התכנית האסטרטגית של המכללה האקדמית ספיר לקידום הוגנות מגדרית, לשם השוואת שיעור הנשים בסגל האקדמי לדרגותיו לשיעורן באוכלוסייה, בהתאם למטרות תכנית "קו המשווה" כפי שפורסמה ב-24 למרץ, 2021.

אני מתחייב כי המכללה האקדמית ספיר עומדת בתנאי הסף של תכנית קו המשווה, כמפורט בנספח א' לתוכנית. כמו כן אני מתחייב, בשם הנהלת המכללה האקדמית ספיר, להגיש מדי שנה דו"ח התקדמות ועמידה ביעדים כפי שמוצגים בתכנית זו ובמסמכים הנלווים, ובהתאם לדרישות ות"ת ומל"ג.

ובנוסף אני מתחייב, בשם הנהלת המכללה האקדמית ספיר, על מתן matching בגובה של 30,000₪, לתמיכה בפעילות היועצת המגדרית לשוויון מגדרי, אשר מינויה עומד בדרישות תכנית "קו המשווה".

בכבוד רב,

פרופ' שי פלדמן

נשיא

תוכן עניינים

מדד קו המשווה – התכנית האסטרטגית של המכללה האקדמית ספיר.....	ע' 3
נספח א' - עמידה בתנאי הסף.....	ע' 7
נספח ב' – שינוי תקנוני.....	ע' 8
נספח ג' - הוגנות מגדרית בנוהלי גיוס.....	ע' 11
נספח ד' – סדנאות.....	ע' 13
מכתב מאת רו"ח אבו עאבד, ראש אגף כספים והתקשרויות.....	ע' 15

מדד קו המשווה – התכנית האסטרטגית של המכללה האקדמית ספיר

התכנית האסטרטגית המפורטת להלן שואפת להרחיב את ייצוג הנשים בסגל האקדמי הבכיר במכללה האקדמית ספיר, תוך שימת דגש על שלוש נקודות מרכזיות: הקטנת הפער בין גברים ונשים ביחס למשך השהייה בדרגת מרצה (משך השהייה הממוצע של נשים בדרגה זו גבוה בכשנתיים מזה של עמיתיהן הגברים), הגדלת שיעור הנשים בדרגת פר"ח והשוואת שיעור קליטות נשים ביחס לשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר במוסד. זאת, תוך יצירת סביבת עבודה בטוחה, הוגנת ושוויונית לנשים וקטגוריות חברתיות אחרות שאינן מיוצגות באופן הוגן. כדי להצליח במשימה, המכללה מציבה יעדים, כמפורט להלן.¹

חלק כמותי:

1. השינוי בשיעור נשים בסגל האקדמי הבכיר (סעיף 1) - יעדים למול מצב קיים:²

שינוי בשיעור הנשים בסגל אקדמי בכיר	תש"פ	תשפ"א	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ה
שיעור שינוי בהשוואה לשנת הבסיס		4.2%	4.7%	5.2%	5.7%	6.5%

2. השינוי בשיעור נשים בדרגות פר"ח ופמ"ה (סעיף 2) - יעדים למול מצב קיים:

שיעור שינוי בהשוואה לשנת הבסיס	תש"פ	תשפ"א	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ה
שיעור שינוי בהשוואה לשנת הבסיס		38.6%	39.1%	40.1%	40.6%	41.1%

3. שיעור קליטות נשים ביחס לשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר במוסד (ליבתי, סעיף 3) - יעדים למול מצב קיים:³

תש"פ	תשפ"א	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ה
39.4%	75.7%	100%(בממוצע)	100%(בממוצע)	100%(בממוצע)	100%(בממוצע)

4. שיעור קליטות נשים בדרגת מרצה בכירה בהשוואה לשיעור הקליטה בדרגת מרצה, אל מול קליטה של גברים באותן הדרגות

(ליבתי, סעיף 4) - יעדים למול מצב קיים:

תש"פ	תשפ"א	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ה
לא רלבנטי ⁴	לא רלבנטי	100%	100%	100%	100%

5. שהייה ממוצעת בדרגת מרצה – נשים מול גברים (סעיף 5.1) - יעדים למול מצב קיים:⁵

תש"פ	תשפ"א	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ה
1.39	1.36	1.25	1.15	1.10	1

¹ היעדים לשנים תשפ"ב-תשפ"ה רשומים בפרוט מובחן, בסדר כרונולוגי התואם את מתכונת הדיווח שבטבלת האקסל.

² שיעור הנשים בסגל הבכיר במכללה בתש"פ ותשפ"א היה 42.3% ו-44% בהתאמה. בחרנו יעד ריאלי של 0.5% לשנה.

³ מטרת העל היא השגת שיוויון פריטטי בין נשים וגברים בסגל האקדמי הבכיר במוסד. קבלת נשים בשיעור קטן מזה של שיעורן בסגל "מדללת" את שיעור הנשים ומרחיקה מהמטרה הסופית. מדובר ביעד ארוך טווח, והמספרים הקטנים של קליטות בשנה מסויימת עלולים לעוות את התמונה הגדולה, לכן חשוב להתייחס לפרקי זמן ממושכים. כן חשוב לקחת בחשבון מהלך של המכללה לעיבוי משרות חלקיות והפיכתן למלאות. מהלך זה, שהינו צעד חשוב לקידום תנאי תעסוקה הוגנים, מתבצע בקרב סגל בו אין שיוויון פריטטי. המטרה שלנו היא להגיע לממוצע רב שנתי של 100% בטווח השנים תשפ"ב-תשפ"ה.

⁴ כלל הקליטות בתש"פ ובתשפ"א היו בדרגת "מרצה". בכוונתנו לעודד גיוס נשים בדרגת "מרצה בכירה" ככל הניתן, צעד שצפוי לקדם העלאת השיעור של נשים בדרגות הבכירות בטווח הארוך.

⁵ בתש"פ, משך השהייה הממוצע בדרגת מרצה לגברים ונשים היה 56 ו-78 חודשים, בהתאמה. בממוצע נשים שהו בדרגת מרצה 22 חודשים יותר מגברים. בתשפ"א, הקורונה השפיעה לרעה על כולם, ומשך השהייה הממוצע עלה ל-63.6 ו-86.4 חודשים, בהתאמה, היינו הפרש של 22.8 חודשים. למעשה הפער בין נשים לגברים התרחב, אם כי השיעור היחסי ירד ב-3%.

6. שהייה ממוצעת בדרגת מרצה בכירה – נשים מול גברים (סעיף 5.2) - יעדים למול מצב קיים :

תש"פ	תשפ"א	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ה
1.08	1.03	1	1	1	1

7. שהייה ממוצעת בדרגת פר"ח – נשים מול גברים (סעיף 5.3) - יעדים למול מצב קיים: ⁶

תש"פ	תשפ"א	תשפ"ב	תשפ"ג	תשפ"ד	תשפ"ה
1.31	0.18				

חלק איכותני – יעדים נבחרים :

1. ייצוג נשים בוועדות ובעלי תפקידים (סעיף 1) ;
2. סדנאות מנהיגות והטמעת חשיבה מגדרית (ליבתי, סעיף 2) ;
3. עיצוב סביבה מוסדית תומכת מגדר (סעיף 4) ;
4. תכנית פעולה רגישה מגדרית להתמודדות עם נזקי הקורונה (ליבתי, סעיף 5).

פעולות בהן המכללה תנקוט לקידום המדדים שפורטו לעיל:

שינוי תקנוני:

- ההנהלה תביא לאישור המועצה האקדמית בישיבתה הקרובה שינויי תקנון שנוסחו על ידי הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון (להלן: "הממונה", נספח ב') הכוללים :
- עיגון תפקיד הממונה וסמכויותיה, הקמת ועדת הוגנות מגדרית שחברותיה יכללו חברות מוועדות המרכזיות (קליטה, מינויים, מי"ה, קביעות והצטיינות) וידאגו לכך שההוגנות המגדרית והמגוון תישקל בקבלת החלטות הנוגעות לגיוס, קידום וקביעות, ולדיווח שוטף לממונה.
 - אירועים מזכים לעניין מניין תקופות לקידום וקביעות הכוללים הריון, לידה, אימוץ ופונדקאות.
 - נוהל קליטה המחייב, בין היתר, דיווח על אופן הגיוס, שיעור הנשים שניגשו, ומתן הנמקה ככל שוועדת הקליטה העדיפה מועמד על פני מועמדת, או מועמד מקבוצת רוב על פני מועמד מקבוצת מיעוט.

מדיניות גיוס:

- הנהלת המכללה תגבש מדיניות גיוס להשגת שיוויון פריטטי ושיפור המגוון בסגל האקדמי הבכיר, ותפעל עם ראשי החוגים להשגת שיוויון פריטטי באחוזי המשרה בשנים הקרובות.
- נוהלי גיוס שנוסחו על ידי הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון (נספח ג') יוצגו לראשי מחלקות לקראת גיוס תשפ"ג, כהנחית הנהלה מחייבת.

⁶ לכאורה מצב הנשים במכללה השתפר פלאים בין תש"פ, בה משך שהייה הממוצע שלהן בדרגה היה ארוך בשלוש שנים משל עמיתיהן הגברים (68 לעומת 52 חודשים), לתשפ"א, בה משך שהייה הממוצע של נשים בדרגה היה 12 חודשים לעומת 66 אצל הגברים. אשלייה זו נגרמת כי המדד מתייחס לנשים השוהות בזמן נתון בדרגה. שלושת הנשים שבתש"פ היו בדרגת פמ"ח, קודמו בתשפ"א. למעשה נתוני תש"פ הינם יותר ריאליים.

• הרחבת קליטת נשים בדרגת מרצה בכירה – צעד המשליך על המשך הקידום, שכן מדובר בגיוס חוקרות עם יכולות מוכחות למחקר ופרסום.

שינויים אדמיניסטרטיביים לצמצום פערי משך שהייה בדרגה:

- יתוגברו ישיבות ועדת מינויים, לצמצום התור בהמתנה להעלאה בדרגה ל"מרצה בכירה".
- הסגל המינהלי יונחה לקבוע את התור תוך מתן קדימות למי שנמצאת בדרגה יותר זמן, להבדיל מהסידור הנוכחי בו הבקשות נדונות לפי מועד הגשתן.
- תיקים של מי ששוהה בדרגה מעל 60 חודשים יידונו בחודש העוקב להגשת הבקשה.

פעולות להשגת שוויון פריטטי בסגל, בדרגות השונות, בתפקידים ובוועדות:

- זיהוי חסמים באמצעות ניתוח נתונים המפולחים לפי מחלקות, שיחות אישיות עם נשות סגל הנקלטות בכל שנה והמועמדות לקביעות ולקידום, למתן מענה מדויק לדפוסים מפלים.
- העדפה מתקנת בקבלה – במצבי בחירה בין תיקים דומים לאיוש תקן נתון, תינתן עדיפות למועמדת על פני מועמד, ועדיפות למועמדת מקבוצות מיעוט או בעלת מוגבלויות.
- פעילות יזומה במסגרתה יאתרו בתי הספר והמחלקות, מידי שנה, חוקרות שתיקיהן בשלים לקידום, ויבדקו איתן אם בשל הזמן לפתוח בהליך קידום גם ללא פניה מקדימה מטעמן. מידי שנה עד אפריל יגישו המחלקות למשנה לנשיא דיווח הכולל סיכום פגישות על תיקים אישיים.
- פעילות יזומה לאיתור נשים שחוו האטה בפעילות המחקרית בתקופת מגפת הקורונה, ובניית מנגנון דחיית הדיון על קידום ו/או דיון בקבלת קביעות בשנה.
- סיוע כספי לחוקרות לכתיבת מענקי מחקר, ולהוצאות עריכה, תרגום ופרסום מתקציב הממונה על הוגנות מגדרית.
- תיעוד נשים קרובות לקידום בהוצאה להשתלמויות ארוכות טווח ובחלוקת שעות הקלה בהוראה.
- רוזייה של תקנון מי"ה להכללת קריטריונים מגדריים, בשיתוף פעולה בין הממונה ליו"ר הוועדה, פרופ' ארז צפדיה.
- באיוש הוועדות השונות תילקח בחשבון זהות מגדרית על מנת ליצור שוויון מגדרי.
- בעת חילופי כוח אדם בוועדות השונות ובתפקידים בכירים במכללה יתבצע חיפוש יזום של נשים המתאימות למלא את התפקידים השונים.
- הממונה תעבוד עם הנהלת המכללה על בניית הליך דיווח שנתי, שיפורסם ויועבר במסגרת הדיווחים השנתיים למלי"ג, על שוויון בייצוג נשים בוועדות אד הוק, כגון ועדה לאיתור הנשיא, וועדות מקצועיות, הוועד המנהל וחבר הנאמנים.
- **פרוייקט "חדר משלך"**. המשאב היקר ביותר (במיוחד לנשות סגל המטופלות בילדים צעירים שניזוקו במיוחד ממשבר הקורונה) הוא זמן מחקר שקט. רוב הסגל בספיר אינו נהנה ממשד אישי בו ניתן להשאיר ספרים ולעבוד בשקט. השקנו את הפרוייקט "חדר משלך", שיקצה את פינת העבודה לנשים. משרד ראשון יוקצה בתשפ"ב, וחללים נוספים במכללה יוכשרו בהתאם לביקוש.
- ייסוד **תוכנית המנטורשיפ**, במסגרתה תוצמדנה לחברות סגל חדשות או חברות סגל אחרות שיגלו עניין בכך הן חברות סגל בכירות, ותיקות והמשמשות בתפקידי מפתח במכללה. פרופ' עינת לחובר קיבלה על עצמה להיות אחראית על תוכנית המנטורשיפ. מתנדבות תגוייסנה בתשפ"ב, והפרוייקט יתחיל לפעול בתשפ"ג. המנטוריות יקבלו תגמול בדרך של תוספת

לתקציב מחקר (מענק הצטיינות). פעילות המנטוריות כקבוצה ומעמדן במוסדות המכללה מבטיח שלפעילות זו השפעה שניונית, רחבת היקף, על מודעות מגדרית במכללה.

- יצירת 'נוהל ישיבות' לפיו פגישות עבודה ופעילות רשמית עם נוכחות חובה (כולל בזום), יתקיימו רק בין 09:00-15:00.

סדנאות - מנהיגות, הטמעת חשיבה מגדרית, לשון שיוויונית, וקידום אקדמי:

- **סדנה בנושא הטיות סמויות בהליך קידום וגיוס** (פרסום המשרה, קריאת קו"ח ומכתבי המלצה).
- **רטריט כתיבה שנתית** (3 ימים) לחוקרות.
- **סדנאות כתיבה** – 3 מפגשים יומיים (אחת לסמסטר) באורך 6 שעות.
- **פעילות ביום האוריינטציה** לחברות/י סגל חדשות/ים בנושא הוגנות מגדרית.
- **סדנה פדגוגית להפחתת הטיות סמויות בהערכת מרצים**.
- **סדנה פדגוגית להפחתת הטיות סמויות בהוראה**.
- **"איך אתקדם בספיר?"**.
- **סדנת אימפקט אקדמי ו-Global Networking** – סדנה ליצירת קשרים בינ"ל והגברת האימפקט האקדמי.
- **סדנת מנהיגות**.
- **סדנת שפה שיוויונית**.

הרחבת מעגלי המודעות להוגנות מגדרית ומגוון:

- הקמת אתר האינטרנט של היחידה להוגנות מגדרית ומגוון מוקם בימים אלה, וינגיש את כל המידע המתואר לעיל, הדו"חות למלי"ג, וכן ישלח זרקור להישגים והפעילות המרשימה של חוקרות וסטודנטיות במכללה האקדמית ספיר, ופעילויות מגוונות בנושא מגדר (כולל הפורום הפמיניסטי, התא הפמיניסטי של הסטודנטיות, הממונות על מניעת הטרדות מיניות וקורסים והרצאות בנושא מגדר).
- כחלק ממהלך להטמעת שפה שיוויונית, יעשה מאמץ לשנות את נוסח הטפסים, האתרים, התקנונים ושאר המסמכים והטקסטים היוצאים מטעם המכללה והמרתם לכאלה המנוסחים בלשון שיוויונית ככל הניתן.
- נשלח סקר לסגל אקדמי ומינהלי להבנת צרכים. חלק מתוכנית זו מבוסס על תובנות שעלו מהתשובות.
- הממונה יצרה שיתופי פעולה מגוונים במכללה, כולל עם הפורום הפמיניסטי, התא הפמיניסטי הסטודנטיאלי, שמקים צוות להעלאת צרכים סטודנטיאליים בנושא ההוגנות המגדרית, וראשי ועדות, ותופיע מול ראשי מחלקות וגורמים שונים במכללה לקידום הוגנות מגדרית.

תוספות שכר לבעלי תפקידים:

- הוספת תפקידים בתוספת שכר לנשים. כבר במהלך תשפ"ב הוחלט כי תפקיד הממונה על הטרדות מיניות ותפקיד היועצת להוגנות מגדרית ומגוון יזכו בתוספת שכר של 20%.
- גיבוש נוהל רגיש להוגנות מגדרית ומגוון ביחס לגיוסים העתידיים של בעלי תפקיד בכירים הזכאים לתוספת שכר.
- המכללה מצהירה על מחויבות לשוויון מגדרי וחברתי באיוש תפקידים הנושאים תוספת שכר.

נספח א' - עמידה בתנאי הסף

1. המכללה האקדמית ספיר הינה מוסד להשכלה גבוהה המתקצב על ידי ות"ת.
2. למכללה יועצת להוגנות מגדרית, הפרופ' אורנה אליגון דר, בדרגת פרופסורית חברה, שנכנסה לתפקידה כיועצת לנשיא להוגנות מגדרית החל מ-2021 עם מינוי לשנתיים. מינויה אושר על ידי נשיא המכללה, הפרופ' שי פלדמן, והמועצה האקדמית העליונה.
 - א. תפקיד היועצת להוגנות מגדרית ילווה בתוספת של 20% לשכרה, החל משנת הלימודים תשפ"א, ובהקלה של ארבע שעות הוראה החל משנת הלימודים תשפ"ב.
 - ב. לפרופ' אליגון דר ניסיון כיועצת להוגנות מגדרית, תפקיד אותו מילאה בשנים 2013-2017 במכללה האקדמית כרמל, וכן בהובלה של תכניות לאקטיביזם ושינוי חברתי, במסגרת הוראה וניהול של קליניקות משפטיות.
3. למכללה שתי ממונות למניעה וטיפול בהטרדות ופגיעות מיניות, וכן ממונה גבר: ד"ר יהודית מורג, בדרגת מרצה בכירה, גבי בת אל כהן עלימה, עוזרת המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים, וד"ר עמרי הרצוג מביה"ס לאומנויות הקול והמסך. ד"ר מורג אחראית לטיפול בתלונות בהם מעורבים חברות/י הסגל האקדמי. הטיפול בתלונות של הטרדה או פגיעה מינית או מגדרית בין סטודנטיות/ים ובתלונות של הסגל המנהלי הינו באחריות הגבי כהן עלימה וד"ר הרצוג. חברי סגל אקדמי המעדיפים להתלונן בפני גבר, רשאים גם הם לפנות לד"ר הרצוג. הממונות נעזרות בוועדה המלווה ובסקרים של אגודת הסטודנטים הארצית כדי להתאים ולשפר את הטיפול לצרכי הסטודנטים.
 - א. החל מתשפ"ב, תפקיד הממונה מקנה תוספת שכר בגובה של 20%.
 - ב. לרשות צוות הממונות עומד ליווי משפטי ללא הגבלה תקציבית.
 - ג. מדי שנה מועבר דו"ח למל"ג ולוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת. טרם הגשת הדו"ח, ולפי הצורך, נפגשות הממונות עם נשיא המכללה.
4. המכללה הגישה את הדיווחים המגדריים השנתיים בהתאם לדרישת מל"ג/ות"ת. בימים אלה נמצא בהקמה אתר ההוגנות המגדרית והמגוון, שיכלול, בין היתר, את כל הדיווחים המגדריים של המכללה.

נספח ב': שינוי תקנוני

הצעה לתיקון תקנון אקדמי – שלב עמידה בתנאי הסף של מדד "קו המשווה" על פי תכנית המל"ג

סעיף	נוסח קיים	הצעה לתיקון
1. סעיף מהות	--	הוספה: במכלול פעולותיה לרבות במסגרת תקנון זה המכללה שואפת להשגת שוויון מגדרי ושוויון הזדמנויות חברתי. בעת מינוי בעלי תפקידים במכללה ומינוי חברי וועדות לפי תקנון זה תפעל המכללה להשגת שוויון.
2. הוספת תפקיד	--	הוספת ס' בפרק ד': בעלי תפקידים: ממונה מוסדית ויועצת לנשיא להוגנות מגדרית ומגוון. 1. ממונה מוסדית ויועצת לנשיא להוגנות מגדרית ומגוון תמונה על ידי נשיא המכללה לאחר היועצות במועצה האקדמית, ותהא כפופה ישירות לנשיא 2. בתפקיד היועצת תכהן חברת סגל במינוי בדרגת פרופסור מן המניין או פרופסור חבר בעלת הכשרה ו/או פעילות מוכחת בתחום ההוגנות המגדרית והחברתית. 3. מתפקיד היועצת להבטיח הוגנות מגדרית וחברתית במכללה, תוך התחשבות בהבדלים בין המינים ובצרכים השונים של כל מין, ולפעול למען הבטחת שוויון הזדמנויות במכללה. 4. היועצת תעמוד בראש וועדת הוגנות מגדרית ומגוון, תדאג לגיבוש ויישום תוכניות אסטרטגיות בתחומי אחריותה, תפעל להעלאת מודעות ולהפצת ידע בדבר הוגנות ושוויון הזדמנויות מגדרי וחברתי, תהיה כתובת לפניות ולתלונות בנושאים בתחומי אחריותה ותגיש דוחות לנשיא המכללה והמועצה האקדמית, ולמל"ג ולות"ת בהתאם לדרישותיהן. 5. משך כהונתה של היועצת יהיה שלוש שנים, אך ניתן למנותה לתקופה נוספת עוקבת אחת. 6. המכללה תעמיד לרשות היועצת תקציב לשם מילוי תפקידה ופעולותיה כמו גם סיוע מנהלי הנדרש לביצוע התפקיד.



7. היועצת תהיה רשאית לדרוש מכל בעל תפקיד במכללה כל מידע הדרוש לה לשם מילוי תפקידיה.			
ועדת הוגנות מגדרית ומגוון (א) הועדה תורכב מארבעה חברים אשר ימונו על ידי היועצת ונשיא המכללה. חברים אלו יכולים להיבחר מבין חברי הוועדות השונות כקבוע בתקנון המכללה או מבין כלל חברי הסגל. מדי שלוש שנים יופץ בקרב כלל חברי הסגל האקדמי קול קורא להגשת מועמדות לחברות בוועדה. (ב) הוועדה תלווה את פעילות היועצת במכלול פעילותה לרבות בגיבוש תוכניות אסטרטגיות ויישומן. (ג) משך כהונתם של חברי הוועדה יהיה שלוש שנים, אך ניתן למנות חבר לתקופה נוספת עוקבת אחת. (ד) הוועדה תיפגש עם נשיא המכללה ו/או המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים לפחות אחת לחצי שנה בכל שנה אקדמית לשם בחינת השגת היעדים בתחום ההוגנות המגדרית ושוויון ההזדמנויות החברתי	13.____	הוספת וועדה	3.
בכ"א מהסעיפים המפורטים ייכלל חבר נוסף, לפי הנוסח הבא: " ממונה מוסדית ויועצת לנשיא להוגנות מגדרית ומגוון או מי שימונה על ידה מקרב חברי ועדת הוגנות מגדרית ומגוון" הנוסח הקיים: "הרכב – ועדת קליטה ופיתוח הסגל האקדמי (להלן – "ועדת קליטה ופיתוח") תמנה 3 חברים קבועים", ישתנה כך שמספר חברי הוועדה יהיה 4. בהמשך לנוסח האמור יוסף ס"ק 4- " (4) הממונה המוסדית ויועצת הנשיא להוגנות מגדרית ומגוון"	8.2 הרכב המועצה האקדמית 13.1 (ב) הרכב הועדה המרכזת 13.2 (א) הרכב ועדת קליטה ופיתוח הסגל האקדמי	צירוף היועצת או מי מחברי הוועדה כחברה בהרכב וועדות הקבועות בתקנון האקדמי	4.
" ממונה מוסדית ויועצת לנשיא להוגנות מגדרית ומגוון " – מי שתמונה לתפקיד כקבוע בסעיף	1.____	סעיף הגדרות	5.



6.	סמכויות ועדת קליטה ופיתוח	13.2(ב)	להוסיף בהמשך הסעיף: " הועדה תקבל מהמחלקה הקולטת מכתב המתאר את השתלשלות הליך הקבלה: אם הקליטה נעשתה בדרך של הרחבת היקף משרה לסגל קיים במחלקה, אם הופץ קול קורא, מתי והיכן הופץ הקול הקורא, כמה נגשו למכרז וכמה מהן נשים, כמה הגיעו לישורת האחרונה, מתי התקיימו הראיונות ומי נבחר/ה כולל הנימוקים לבחירתו/ה."
7.	החלטות ועדת קליטה ופיתוח	13.2(ד)	להוסיף ס"ק (3): "ככל שהועדה תעדיף מועמד על פני מועמדת, או מועמד/ת מקבוצת רוב באוכלוסיה על פני מועמד/ת מקבוצת מיעוט, תנמק זאת בהחלטה".
8.	הארכת תקופת המינוי (הליך מינוי בשלב ב' ובשלב ג')	22.4	תקופת המינוי תוארך בגין אירועים מזכים, כמפורט לעיל: *תקופת חל"ת מאושרת - הארכה כאורך תקופת החל"ת. *היעדרות מעבודה בגין מילואים לתקופה העולה על שישה שבועות בשנה - הארכה כאורך תקופת המילואים. *היעדרות בשל מחלה או טעמים אישיים, לתקופה העולה על שלושים יום ברציפות, טיפולים רפואיים קשים לאורך תקופה העולה על שלושים יום, שלפי שיקול דעת ועדת המינויים או ועדת הקביעות פגעו ביכולת חבר הסגל לקיים מחקר - הארכה כאורך תקופת היעדרות או הטיפוליים. *הריון/לידה/אימוץ/פונדקאות - הארכה של שנה.
9.	תקופות שלא יובאו במנין (קביעות)	28.1	לפי בקשת חבר סגל, לצורך פרקי הזמן הקבועים בפרק זה לעיל לעניין הליכי מינוי קביעות, לא יובאו במנין תקופות הארכה בגין האירועים המזכים כמפורט בסעיף 22.4 לעיל

נספח ג': הוגנות מגדרית בנוהלי גיוס

כחלק מתפיסת עולם הדוגלת בשוויון והוגנות חברתית, הנהלת המכללה מעוניינת לפעול להסרת חסמים של הפלייה מגדרית וחברתית בקליטה ובקידום של הסגל האקדמי, ולעבוד במשותף עם ראשות וראשי המחלקות להשגת שוויון מגדרי בדרגות האקדמיות השונות.

שאיפתנו היא להליך גיוס שלא יחמיץ כישרונות בגין הטיות לא מודעות, מגדריות, אתניות, עדתיות, גזעיות או אחרות. במסגרת המהלך מונתה פרופ' אורנה אליגון דר כממונה מוסדית ויועצת הנשיא להוגנות מגדרית ומגוון. פרופ' אליגון דר תהיה אחראית לגבש ולהגיש למל"ג הצעה להשתלבות של ספיר בתוכנית "קו המשווה", פרויקט שמטרתו לקדם הוגנות מגדרית במוסדות להשכלה גבוהה המתוקצבים ע"י ות"ת. "קו המשווה" הוא מדד המאפשר מדידה והערכה של תוכנית מגדרית, שמטרתו, בין היתר, להשוות בטווח הארוך את שיעור הנשים בדרגות השונות של הסגל האקדמי לשיעורן באוכלוסייה, היינו שיוויון מגדרי פריטטי. אם נתקבל לתוכנית, תקציבנו ייגזר ממידת הצלחתנו לעמוד ביעדים שהוגדרו בתוכניות האסטרטגיות לקידום ההוגנות המגדרית במוסדות המתוקצבים להשכלה גבוהה.

לפיכך, נבקש תשומת לב לנקודות הבאות:

- ניסוח הקול הקורא למשרה בלשון שוויונית (מצ"ב מדריך).
- פרסום הקול הקורא בבמות מגוונות, להגברת החשיפה לקהלים שונים, ושקילת דרכים לאיתור יזום של מי שיוכלו להפוך את הפרופיל המגדרי והחברתי של הסגל שלנו לכזה המייצג באופן הוגן יותר את התמהיל החברתי של החברה הישראלית.
- נוסח הכולל תרגום הקול הקורא לערבית.
- בעת הגשת בקשת המחלקה לוועדת הקליטה נבקש לפרט מתי והיכן הופץ הקול הקורא, כמה נגשו למכרז וכמה מהן נשים, כמה הגיעו לישורת האחרונה, מתי התקיימו הראיונות, ובמי בחרה הוועדה כולל הנימוקים לבחירה. בנוסף, ככל שהמחלקה העדיפה מועמד על פני מועמדת, או מועמד/ת מקבוצת רוב באוכלוסייה על פני מועמד/ת מקבוצת מיעוט, נבקש כי תנמק זאת בבקשתה.
- לבסוף, אם ישנה הזדמנות לגייס נשים או מועמד/ת מקבוצת מיעוט בדרגה גבוהה מאשר דרגת "מרצה" – הרי זה משובח.

לאחר הקליטה:

1. תיקבע פגישה עם המשנה לנשיא ועם הרמ"ח החוג לתיאום ציפיות. בפגישה יוסברו (א) מסלול מינוי; (ב) דרישות לקבלת הדרגה האקדמית הבאה; (ג) דרישות לקבלת קביעות; (ד) אפשרות לקבלת מנטורשיפ.

2. הממונה על ההוגנות המגדרית והמגוון תיצור קשר עם חברות הסגל החדשות ותזמין אותן לפגישת היכרות אישית בה יוצגו בפניהן פעילויות, תכניות ובעלי התפקידים במכללה. הפגישה תהיה בהשתתפות האחראית על תוכנית המנטורשיפ.
3. חברות סגל נקלטות המעוניינות במנטורשיפ יוזמנו לפגישה עם הממונה על יחידת ההוגנות והמגוון (או האחראית מטעמה על תוכנית המנטורשיפ). מטרת הפגישה תהייה לשמוע מחברת הסגל החדשה על שאיפותיה ומטרותיה האישיות מבחינת הוראה, מחקר, ופעילות בקהילה, ולברר מולה מהם הצרכים שלה למימוש שאיפות אלה.
4. במידת הצורך ובהתאם לרצונה של חברת הסגל יוצע לה ליווי של מנטורית - חברת סגל בכירה וותיקה במכללה.
5. המנטורית תסייע לחברת הסגל החדשה ליווי בבניית תכנית עבודה של הוראה ומחקר שתואמת את מציאות חייה ומטרותיה האישיות.
6. על פי צורך ייערך לחברות הסגל החדשות מפגש עם נציג/ה מהיחידה לקידום ההוראה והלמידה להנחייה וליווי בנושאים פדגוגיים, ולייעוץ בנושא שילוב בין מחקר להוראה.
7. אחראית התוכנית ביחידה להוגנות מגדרית ומגוון ו/או המנטורית יהיו בקשר רציף עם חברת הסגל בשלוש השנים הראשונות לקליטה, תוך שמירה על ערוץ תקשורת פתוח בין חברת הסגל והרמ"ח שלה גם בהמשך.

נספח ד – סדנאות

- **סדנה בנושא הטיות סמויות בהליך קידום וגיוס** (פרסום המשרה, קריאת קו"ח ומכתבי המלצה).
קהל היעד ומועד: בתשפ"ב הסדנה תועבר להנהלה ובעלי תפקידים בכירים. מתשפ"ג ואילך לכלל הסגל האקדמי.
תכנים: חלק א': הצגת נתונים מגדריים, סדנה תלת-שעתיית בהנחיית פרופ' רונית קרק. חלק ב': הפעלה בנושא הטיות בהדרכת ד"ר מוטי גיגי, הצגת דו"ח "גוונים" בנושא intersectionality.
- **רטריט כתיבה שנתי (3 ימים) לחוקרות.** כל שנה, החל מתשפ"ב.
קהל היעד ומועד: חוקרות. מועד טנטטיבי 5-8 בספטמבר 2022. המטרה היא לייצר זמן איכות לכתיבה. לשם כך נשהה במקום מבודד עם תנאים נוחים ומתאימים לכתיבה. תתקיים פעילות העשרה מוגבלת בהיקפה, לצורך "איוורור" ומפגש חברתי.
- **סדנאות כתיבה – 3 מפגשים יומיים (אחת לסמסטר) באורך 6 שעות.**
קהל היעד ומועד: חברות הסגל האקדמי הבכיר וכן סגל שאינו במינוי. מפגש אחד לסמסטר, החל מתשפ"ב. מידי סמסטר תתקיים הסדנה ביום אחר בשבוע, כדי לאפשר לחברות סגל ממחלקות שונות להשתתף.
תכנים: המשתתפות מציגות מטרות בתחילת היום, ומספרות בסוף היום מה השיגו. התוכנית כוללת מקטעי כתיבה אישיים באורך שעה וחצי, עם הפסקות קפה בין המקטעים והפסקת צהריים. הסדנה מועברת בהנחיית חברת סגל ותיקה.
- **פעילות ביום האוריינטציה** בנושא הוגנות מגדרית.
קהל יעד ומועד: חברות/י סגל חדשות/ים, בפתחת שנת הלימודים, מידי שנה, החל מתשפ"ג.
תכנים: הפעילות תציג את האפשרות למנטורינג, הסברים על הליכי המינוי והקביעות, הנחיות לבניית תיק לקראת הדרגה הבאה, והסברים על פעילויות ומשאבי היחידה להוגנות מגדרית.
- **סדנה פדגוגית להפחתת הטיות סמויות בהערכת מרצים**
הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון תבנה יחד עם היחידה לקידום ההוראה והלמידה מנגנוני סיוע להפחתת הטיות סמויות בהערכת מרצות במרחב ההוראתי.
קהל יעד ומועד: סדנה דו-שעתיית למרצים (סגל במינוי וסגל עמית) תפותח ותועבר בתשפ"ג, וסדנה לסטודנטים תפותח בתשפ"ד, ותועבר באופן שנתי.
- **סדנה פדגוגית להפחתת הטיות סמויות בהוראה**
קהל יעד ומועד: סדנה זו מיועדת לכלל חברי הסגל האקדמי, במינוי ושלא במינוי. הסדנה תפותח בשיתוף בין הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון והיחידה לקידום ההוראה והלמידה במהלך תשפ"ג, ותועבר החל מתשפ"ד מידי שנה. מטרת הסדנה לעורר מודעות אצל חברי סגל לסטריאוטיפים מגדריים המשפיעים באופן לא מודע על ההוראה, ולצייד בכלים שיאפשרו להתמודד עם ההטיות הללו.

• **"איך אתקדם בספיר?"** – סדנת חוקרות שתפגיש את נשות הסגל האקדמי עם חוקרות בכירות, נציגות קרנות מחקר ועורכות כתבי עת או הוצאות אקדמיות, ותנגיש מידע בנושא הדרישות לקידום לדרגות השונות, קרנות מחקר, וכו'.
קהל יעד ומועד: חוקרות הסגל האקדמי של ספיר. הסדנה תתקיים באופן דו-שנתי החל מתשפ"ג.
תכנים: אסטרטגיה לבניית תיק אקדמי איכותי העונה על דרישות הקידום לדרגות מרצה בכירה, פרופ' חברה ופרופ' מן המניין; מהן קרנות המחקר התחרותיות המובילות וכיצד להגיש הצעה זוכה; איך לבחור כתב עת או הוצאת ספרים לפרסום כתבי יד. סדנה יומית של ארבע שעות.

• **סדנת אימפקט אקדמי ו-Global Networking** – סדנה ליצירת קשרים בינ"ל והגברת האימפקט האקדמי.
קהל יעד ומועד: חוקרות הסגל האקדמי של ספיר. הסדנה תתקיים באופן דו-שנתי החל מתשפ"ב. הסדנה יכולה להיערך במפגש אחד או בשניים, כאשר ביניהם תקבלנה המשתתפות "שיעורי בית" ליישום הידע שנרכש בשיעור הראשון (ההיקף יהיה תלוי תקציב שיתקבל).

• **תכנים:** חלק א': שכלול ופיתוח מיומנויות יצירת קשרים בינלאומיים, וכלים להרחבת וחיזוק הקשר בהנחיית לירון גליקמן מפירמת הייעוץ The Human Factor. חלק ב': כיצד מגבירים את הציטוטים ומעלים את מדד ה-H. כיצד להשתמש באופן אפקטיבי בפלטפורמות כמו ResearchGate, Academia, SSRN, LinkedIn וכדומה.

• **סדנת מנהיגות** – להכרת מוקדי הכוח שמשפיעים על מינוי, קידום וקביעות במכללה, והכשרה לתפקידי ניהול אקדמי.
קהל יעד ומועד: חוקרות הסגל האקדמי של ספיר. הסדנה הדו-שנתית תתקיים באופן שנתי החל מתשפ"ד.
תכנים: מהם מוקדי הכוח המרכזיים במכללה בהם נופלות החלטות בדבר מינוי, קביעות וקידום? מהם הקריטריונים של ועדת מי"ה ושל מענק הצטיינות? מה מקנה החברות בועדות ותפקידים שונים במכללה ומה הנטל הכרוך בתפקידים אלה?

• סדנת שפה שיוויונית

בתחום השפה השיוויונית מתוכננות שתי פעילויות: הרצאה פרונטלית וסדנה מעשית.
הרצאה פרונטלית - קהל יעד ומועד: הרצאה פרונטלית מקוונת של שעה וחצי החל מתשפ"ג. מיועדת לסגל אקדמי, מינהלי וסטודטיות.ים. בהנחיית דפנה אייזנבך, מנהלת היוזמה של "דברו אלינו".

תכנים: עקרונות לקידום שוויון מגדרי באמצעות שימוש בשפה ודרכים לכתיבה שיוויונית וניטרלית מגדרית, תוך הצגת דוגמאות מהשטח.

סדנה מעשית - קהל יעד ומועד: סדנה של שעתיים וחצי החל מתשפ"ג. מיועדת לסגל אקדמי, ומינהלי. בהנחיית דפנה אייזנבך, מנהלת היוזמה של "דברו אלינו".

תכנים: תרגול מעשי של ניסוח מבחנים, מיילים וטקסטים בשפה שיוויונית.

תאריך: 30/1/2022

עבור:

גב' תמר קרביץ, מרכזת בכירה בתחום פיתוח ומדיניות אקדמית
ומר אמיר גת, ממונה תחום הקצבות למחקר
המועצה להשכלה גבוהה

שלום רב,

הנדון: התחייבות המכללה האקדמית ספיר לממן ממקורותיה 30,000 ₪ בשנה עבור תכנית "מדד קו המשווה"

- א. לפי מסמכים שקיבלנו מכם - בנוגע לתכנית תמיכה, באמצעות מדד "קו המשווה" מבוסס תפוקות לקידום הוגנות מגדרית במוסדות להשכלה גבוהה המתוקצבים ע"י ות"ת (- להלן "התכנית") מסתבר שאם המכללה האקדמית ספיר תיכלל בתכנית אזי ות"ת יקציב לה מדי שנה עד 200 אש"ח וזאת בשנים תשפ"ב-תשפ"ה. בנוסף מסתבר שתנאי נוסף לקבלת ההקצבה הוא שהמכללה תממן ממקורותיה 30 אש"ח נוספים עבור התכנית.
- ב. אני, מוחמד אבו עאבד, ראש אגף כספים והתקשרויות של המכללה – מתחייב שנקצה ממקורותינו בכל שנה 30 אש"ח עבור התכנית.
- ג. אני מבקש שתחילת התכנית במכללה תהיה בתשפ"ב וכך הקצבת ות"ת (ובמקביל התחייבות המכללה) תהיה למשך 5 שנים עד תשפ"ו.

בברכה,

רו"ח אבו עאבד
ראש אגף כספים והתקשרויות