



27 במרץ 2024

לכבוד:

גב' תמר קרביץ

מרכזת בכירה בתחום פיתוח ומדיניות אקדמית, מל"ג

מר אמיר גת

ממונה בכיר תחום הקצבות למחקר, ות"ת

שלום רב,

הנדון: דיווח אודות ביצוע התוכנית האסטרטגית של המכללה האקדמית ספיר בנושא ההוגנות המגדרית

בשם המכללה האקדמית ספיר, אני מתכבדת להגיש את קובץ האקסל לשם דיווח על נתוני "קו המשווה" הכולל נתונים בפועל עבור השנים תשפ"ב-תשפ"ג, וכן לפרט בזאת התייחסותנו לאופן עמידת המוסד ביעדים שהציב לעצמו בתוכנית האסטרטגית בנושא.

עמידה בתנאי הסף

1. ראשית נציין עמידתנו בכל תנאי הסף: המכללה היא מוסד מתוקצב להשכלה גבוהה, הח"מ מכהנת בו כיועצת הנשיא הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון ופועלת בהתאם לקריטריונים שהוגדרו ע"י מל"ג/ות"ת, במוסד מכהנת אחראית על מניעת הטרדות מיניות הפועלת בהתאם לחוק ולתקנות בסיוע מנגנון בקרה פנים מוסדי לבדיקת שביעות רצון תהליכית של מתלוננים, ודיווחינו המגדריים הוגשו כנדרש (אנו מודים על קבלת אורכה להגשתם בשל אירועי אוקטובר 2023).

מידע מפורט אודות יועצת הנשיא הממונה על הוגנות מגדרית במוסד

1. החל מתשפ"א מכהנת בתפקיד יועצת הנשיא הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון פרופ' אורנה אליגון דר, חברת סגל בדרגת פרופ' חברה, המקבלת גמול תפקיד של 20% משכרה. המשאבים העומדים לרשותה הינם כדלהלן: 30,000 ₪ תקציב שנתי מהמכללה, תקציב "קו המשווה" של ות"ת (תקציב בגובה 100,000 ₪ לתשפ"ב, ותקציב מקסימלי של 200,000 ₪ מתשפ"ג). תקציב זה מאפשר לנו להעמיק ולשפר את התוכניות השונות לקידום ההוגנות המגדרית במוסד.
2. פרופ' אורנה אליגון דר כפופה ישירות לנשיא המכללה, ועל פי תנאי המינוי שלה היא זכאית לקבל מידע הנחוץ למילוי תפקידה מכל גורם וממלא. תפקיד במכללה. המינוי הראשוני שלה היה בתוקף לשנים תשפ"א-תשפ"ג. המינוי הוארך בשנה נוספת לשנת תשפ"ד. פרופ' אליגון דר חברה בסגל בית הספר למשפטים (בהיקף של 75% משרה), ובוועדת ההוראה של בית הספר למשפטים.
3. בנוסף לגמול התפקיד, הוחלט, כי יועצת הנשיא הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון תזכה להפחתת הוראה מקסימלית, שתאפשר לה להתמסר למילוי התפקיד. בנוסף, מונתה רכזת לסייע ליועצת בעבודתה.

מידע מפורט אודות האחראיות על מניעת הטרדות מיניות במוסד

4. החל מתשפ"ב מכהנת בתפקיד גב' יהודית מורג, מורה בכירה, המקבלת מאז תשפ"ג גמול תפקיד של 20% משכרה (15% בתשפ"ב). בנוסף אליה מכהנת בתפקיד גם חברת הסגל המינהלי, המתמקדת

בטיפול תלונות הסגל המנהלי ומקבלת גמול תפקיד של 10% משכרה. החל מתשפ"ג מדובר בגבי עירית דבוש.

6. המשאבים העומדים לרשותן: ליווי משפטי ללא הגבלה תקציבית וכן תקציב שנתי בגובה של 20,000 ש"ח. התקציב יועד לשינוי לומדה, פודקאסטים, סרטונים. כן נעשה שימוש בתקציב להסברה והזמנת הצגה להעלאת המודעות לנושא הטרדות מיניות.

7. חובת הדיווח על סיום בדיקת אירוע הינה לנשיא המכללה, ובביה"ס להנדסאים למנכ"לית המכללה.

8. לאחר סיום טיפול בתלונה, נערך מעקב במסגרתו נעשית פנייה למתלוננים בשלוש נקודות זמן עוקבות, על מנת לברר שביעות רצונם מהתהליך, האם הרגישו שהקשיבו להם, ומהן הצעותיהם לשימור ולשיפור.

התייחסות לאופן עמידת המוסד ביעדים שהציב לעצמו לשנה"ל תשפ"ב ותשפ"ג כפי שאושרו על ידי ועדת ההיגוי והשיפוט

9. המכללה קבעה יעדי הוגנות מגדרית במסגרת תוכנית אסטרטגית שהוגשה לתוכנית "קו המשווה", והמצורפת כנספח למכתב זה. היעדים מתייחסים לתקופה של תשפ"ב-תשפ"ה.

10. יעדינו הכמותיים כוללים שינויים בשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר בכלל, וספציפית בדרגות פר"ח ופמ"ה, שיעור קליטת נשים ביחס לשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר במוסד, שיעור קליטת נשים בדרגת מרצה בכירה בהשוואה לשיעור הקליטה בדרגת מרצה אל מול קליטת גברים באותן דרגות, משך שהייה ממוצעת של נשים לעומת גברים בדרגות מרצה, מרצה בכירה ופר"ח. כן הצבנו יעדים איכותניים נבחרים הכוללים ייצוג נשים בוועדות ובעלי תפקידים, סדנאות מנהיגות והטמעת חשיבה מגדרית, עיצוב סביבה מוסדית תומכת מגדר ותוכנית פעולה רגישה מגדרית להתמודדות עם נזקי הקורונה.

11. העדפנו להציב יעדים ריאליים. כך למשל, הקפדנו להתייחס ל"הוגנות" (מושג תהליכי) ולא ל"שיוויון" (מושג תוצאתי), למרות שאיפתנו לשיוויון מלא כיעד סופי, מאחר שיש יעדים שהבשלתם צפויה להתארך מעבר לתשפ"ה (למשל: שיעור שווה של פרופסוריות בסגל האקדמי). בנוסף, יש לקחת בחשבון ששיעור הנשים בסגל ובדרגות השונות מושפע ממערכת נסיבות מורכבת שאינה בהכרח תלויה במכללה. דבר זה עשוי להשפיע על המידה בה ניתן לעמוד בתוכנית המקורית. כך למשל, ירידה ברישום סטודנטים גוררת הפחתה בתקני קליטה, דבר המגביל את האפשרות להעלאת שיעור הנשים באמצעות קליטות חדשות. מצב אחר בו נתקלנו בתשפ"ג הוא פרישת שתי פרופסוריות מן המניין. פרופסורית מן המניין נוספת צפויה לפרוש בסוף תשפ"ד. כך, למרות השיפורים הגדולים לשם הבטחת הוגנות מגדרית בהליכי קידום, ובגלל המספרים הקטנים של מספר חברי הסגל, התמונה המתקבלת אך ורק מהתבוננות בשיעור חברי סגל בדרגות פרופ', עלולה שלא לשקף נאמנה את תהליכי השינוי העוברים על המכללה, וחשוב להעמיק גם במדדים האיכותניים.

12. להלן יפורטו היעדים מהתוכנית האסטרטגית (בפונט צבעוני) לעומת ביצועים בפועל.

חלק כמותי:

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

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

שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר היה 42.6% בשנת הבסיס, ו-47% בתשפ"ג. הצלחנו כבר עתה להגיע מעבר ליעד אותו הצבנו לעצמנו כיעד בסיום תשפ"א. העלייה בשיעור הנשים בסגל הבכיר ביחס לשנת הבסיס הייתה 3.4% בתשפ"ב, ו-10.3% בתשפ"ג.

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

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

בשנת הבסיס, תש"פ, שיעור הנשים מתוך סגל אקדמי בדרגות פר"ח ופמ"ה היה 30.8%. שיעור זה עלה ל-45.2% בתשפ"ב, והשתנה ל-42% בתשפ"ג. מדובר בעלייה מאוד משמעותית ביחס לשנת הבסיס, אך נחזור כאן על האזהרה לפיה מדובר במספרים קטנים, הרגישים מאוד לשינויים בגלל פרישות.

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

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

בשנת הבסיס התחלנו עם שיעור קליטות נשים ביחס לשיעור נשים בסגל האקדמי הבכיר במוסד שהיה קרוב ל-39%. משמח מאוד לדווח כי פעולתנו הנמרצת נשאה פרי, והתוצאות היו מעל ליעד שהצבנו לעצמנו מלכתחילה: שיעור של 227.2% בתשפ"ב, ו-116.1% בתשפ"ג.

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 | לא רלבנטי | 100% | 100% | 100% | 100% |

יעד זה היה אחד מהיעדים המרכזיים שלנו. אין לנו כאן נתונים להשוואה לתש"פ, משום כלל הקליטות בתש"פ ובתשפ"א היו בדרגת "מרצה". גיבשנו מדיניות של גיוס נשים בדרגת "מרצה בכירה" ככל הניתן, צעד שנועד לקדם העלאת השיעור של נשים בדרגות הבכירות בטווח הארוך. מבין שתי חברות סגל שנקלטו בתשפ"ב (לא נקלטו גברים בשנה זו), אחת נקלטה בדרגת מרצה בכירה בהיקף משרה של 100%. בשנת

תשפ"ג נקלטו 11 חברי סגל, מתוכם גבר אחד (100% משרה) ושלוש נשים בדרגת מרצה בכירה (מתוכן שתיים במשרה בהיקף של 100%, ואחת בהיקף של 50%). היינו הגענו לשיעור יחסי של 300% בשנת תשפ"ג.

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

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

נתון זה היה אחד הבעייתיים בשלב של גיבוש התוכנית האסטרטגית. הנתונים הראו התקדמות איטית יותר של נשים לעומת הגברים. מדובר בפער של קרוב לשנתיים, בממוצע, בהתקדמות מדרגת מרצה למרצה בכירה בהשוואה לגברים. במעבר בין תשפ"א לתשפ"ב ניתן להבחין בעלייה ניכרת של משך הזמן הממוצע של השהייה בדרגה, של גברים ושל נשים, אך זמן השהייה הממוצע בדרגה של נשים עלה יותר מזה של מקביליהן הגברים. ניתן להניח כי מדובר בהשפעה בדיעבד של מגפת הקורונה. נקטנו שורה של צעדים לטיפול בפער המגדרי בתקופות הקידום, לרבות: טיפול בתור לוועדת המינויים; פגישות יזומות עם חברות סגל לבחינה ודרבון בנושא קידום; אימוץ מדינות בחינה יזומה של תיקים על ידי רמ"חים; יום עיון לנשות הסגל במינוי בנושא "כיצד אתקדם בדרגה בספיר?", שסיפק מידע לגבי ההיבטים השונים של הליך הקידום והדרישות; תוכנית מנטורינג; רטריטים ומרתונים של כתיבה. תוצאות מאמץ זה ניכרות. בתשפ"ב, למרות שתקופת השהייה בדרגה בקרב הנשים עלתה, באופן יחסי, יותר מאשר אצל הגברים, נשארנו ביחס שהייה קיים בשנת הבסיס, 1.39. בהמשך, אמנם באיחור של שנה, הגענו ליעד המתוכנן לתשפ"ב, 1.25. ההשערה שלנו היא כי תקופת המלחמה הנוכחית, שהשפיעה על ספיר באופן קשה מאוד, תעלה את זמני השהייה בדרגה של נשים ושל גברים. ייתכן, כמו במשברים קודמים, שההשפעה על נשים תהא חמורה יותר. אנו כמובן נמשיך לחתור לכיוון היעדים שלנו בכל הכלים שפורטו לעיל.

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 |

באשר לשהייה ממוצעת בדרגה בכירה, כאן הצלחנו לצמצם את הפער, אף מעבר למצופה. הנתונים לגבי תשפ"ב ותשפ"ג הם 0.94 ו-0.93 בהתאמה.

7. שהייה ממוצעת בדרגת פר"ח – נשים מול גברים (סעיף 5.3) - יעדים למול מצב קיים¹:

| תש"פ | תשפ"א | תשפ"ב | תשפ"ג | תשפ"ד | תשפ"ה |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1.31 | 0.18 | 0.26 | 0.54 | 0.57 | 0.63 |

¹ לכאורה מצב הנשים במכללה השתפר פלאים בין תש"פ, בה משך השהייה הממוצע שלהן בדרגה היה ארוך בשלוש שנים משל עמיתיהן הגברים (68 לעומת 52 חודשים), לתשפ"א, בה משך השהייה הממוצע של נשים בדרגה היה 12 חודשים לעומת 66 אצל הגברים. אשלייה זו נגרמת כי המדד מתייחס לנשים השהות בזמן נתון בדרגה. שלושת הנשים שבתש"פ היו בדרגת פמ"ח, קודמו בתשפ"א. למעשה נתוני תש"פ הינם יותר ריאליים.

בדרגת הפרופסורה הנתונים בפועל לתשפ"ב לתשפ"ג היו 0.33 ו-0.75 בהתאמה. אמנם יש ירידה ניכרת לעומת שנת הבסיס, אך מכיוון שמדובר במספרים מאוד קטנים, המושפעים מאוד מפרישות, משמעות התנדודות צריכה להילקח בערבון מוגבל.

חשוב לציין כי למכללה אין סמכות להעניק דרגות פרופסורה, והענקתן כפופה לאישור הוועדות העליונות למינוי פרופסורים של המל"ג. כרגע ההמתנה לוועדות אלה עומדת על פרק זמן של **כשבעה חודשים**. פרק זמן זה מתווסף לשלב של הליך הקידום שמתקיים בתוך המכללה, ורוב הממתנינות אצלנו הן נשים, דבר שמשליך על הנתונים המגדריים בנושא הקידום.

חלק איכותני – יעדים נבחרים:

1. ייצוג נשים בוועדות ובעלי תפקידים (סעיף 1);

בכל תקופת הדיווח הרלבנטית מכהנת אישה, גב' אורנה גיגי, בתפקיד מנכ"לית המכללה. בנוסף, בראש חמישה מבין עשרת האגפים המינהליים עומדת אישה. ביחס לשדרת הניהול האקדמי – בין תש"פ לתשפ"ב כיהנו במכללה שני בעלי תפקידים בכירים, הנשיא (בדרגת פמ"ה) והמשרה לנשיא (בדרגת פמ"ח), שניהם גברים. בתשפ"ג חלו חילופי גברי, והתואר של משנה לנשיא השתנה למנהל אקדמי. בנוסף, בתשפ"ג הוקמה רשות מחקר בראשה כיהנה אישה, פרופ' מן המניין, כראשת הרשות. בתשפ"ד, עם עזיבתה את התפקיד מונה לתפקיד גבר בדרגת פרופ' חבר, והוענק לו התואר דיקאן. שינוי נוסף בתשפ"ד היה פיצול תפקידו המנהל האקדמי לשניים, והתווסף להנהלה חבר סגל רביעי, גבר בדרגת מרצה בכיר, והוענק לו התואר דיקאן. במכללה קיים בית ספר אחד, לעבודה סוציאלית, בראשו עמד גבר בשנים תש"פ-תשפ"א, והחל מתשפ"ב מכהנת בתפקיד אישה. יש לציין כי היסטורית, לפני תש"פ, עמדו נשים בראש בית הספר לעבודה סוציאלית. מבחינת היחס המגדרי בראשות המחלקות, הרי שזה נשאר קבוע בשנים תש"פ-תשפ"א: 16 נושאי תפקיד, מתוכן 4 נשים.

שיעור הנשים בוועדת מינויים, עלה מ-37.5% בתש"פ ותשפ"א, ל-50% בשנים תשפ"ב ותשפ"ג.

שיעור הנשים בוועדת איתור לנשיא עלה מ-50% בתש"פ ותשפ"א ל-37.5% בשנים תשפ"ב ותשפ"ג.

שיעור הנשים בוועדת איתור לתש"פ עלה מ-25% בתש"פ ל-33% בתשפ"ב.

שיעור ייצוג נשים בוועד המנהל עלה מ-33.3% בתשפ"ב ל-40% בתשפ"ג.

שיעור ייצוג הנשים בשדרה הניהולית האקדמית הרחבה יותר (הכוללת סגני נשיא, רמ"חים וראשי תוכניות) היה 31.6% בשנת הבסיס תש"פ, ירד בתשפ"ב ל-26%, אך עלה בתשפ"ג ל-45%. חסרות אצלנו נשים בדרגות פרופסורה, דבר המשפיע על שיבוץ נשים בדרגות ניהול בדרג הבכיר והנמוך. חלק מהאתגר הנוגע לתפקידים בדרג של ראשות תוכניות ומחלקות הוא לנווט בזהירות כדי לא להציב נשים בתפקידים שהדרישות שלצידם ימנעו מהן להתקדם, אך גם לאפשר להן לבצע תפקידים ניהוליים זוטרים שיאפשרו להתקדם לתפקידים ניהוליים בכירים בהמשך.

2. סדנאות מנהיגות והטמעת חשיבה מגדרית (ליבתי, סעיף 2)

הסדנאות שקיימו בתשפ"ב ובתשפ"ג כללו סדנאות על הטיות וסטריאוטיפים מגדריים בהנחיית פרופ' רונית קרק (סדנה להנהלה בתשפ"ב, ולכלל קהיליית המכללה בתשפ"ג); סדנה על לשון שיוויונית

בהנחיית גב' דפנה אייזנרייך (אחת לאנשי השיווק והשנייה לסגל אקדמי ומינהלי, בתשפ"ג); סדנת החוקרות "כיצד אתקדם בדרגה בספיר?" בחודש ינואר 2023. יום עיון זה בחן את שלל ההיבטים של נושא הקידום, והשתתפו בו חוקרות של המכללה וגם אורחות ממוסדות אחרים; בחודש מאי 2023 קיימנו מפגש מיוחד עם ד"ר רבקה נריה בן שחר על "רגשות באקדמיה", היבט חשוב ופחות מדובר של העבודה האקדמית; הרצאתה של ענת מישר, "את שווה - מו"מ על שכר זו רק ההתחלה", שנתנה כלים לניהול מו"מ לקידום ולהעלאת שכר. נציין כי בתשפ"ד קיימנו סדנה עם פרופ' רונית קרק על התנעת מחקר בתקופת מלחמה.

בנוסף, שיתפנו פעולה עם פורומים וגופים אחרים בימי עיון וכנסים שעניינם קידום נשים באקדמיה ובמדע, כולל מפגשים במסגרת שת"פ בין יועצות הוגנות מגדרית של המכללות והאוניברסיטאות (מפגש עם פרופ' לורי ויינגרט), פאנל בנושא נשים באקדמיה בפורום "חברות" (בו הצגתי נתונים על מכללת ספיר ואת הקשיים הייחודיים של נשים במכללות), אירוע "עושות עצמאות", בו קרול גיליגן היתה אורחת כבוד ופרופ' אורית נוטמן שורץ ייצגה את ספיר, וכמובן השתתפנו ביום הסגל בתחילת שנת הלימודים תשפ"ג במסגרת פאנל שאורגן על ידי הפורום הפמיניסטי. סדרת המפגשים "צהרי הוגנות מגדרית" שנחנכה בשנת תשפ"ג, ובמסגרתה מוצגים מחקרים בסוגיות מגדריות בוערות וחדשניות, היא חלק נוסף מהפעילות המטמיעה חשיבה מגדרית.

3. תכנית פעולה רגישה מגדרית להתמודדות עם נזקי הקורונה (ליבתי, סעיף 5).

בשנת תשפ"ב, בשיתוף ועדת מי"ה, הוצאנו קול קורא עבור הפחתת הוראה בגין הורות בתקופת הקורונה, מגיפה שפגיעתה בנשים היתה גרועה מאשר הפגיעה בגברים. בהמשך לכך הוענקו 4 הפחתות הוראה של 2 ש"ש, כאשר 3 מהזוכות היו נשים.

4. עיצוב סביבה מוסדית תומכת מגדר (סעיף 4);

הפעילות ענפה. ראו פירוט להלן וכן נספחים של פירוט הפעילות שלנו המצורפים למכתב. 13. ביוזמת הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון הוקמה ועדת הוגנות מגדרית ומגוון שחבר ותיה כוללות חברות מוועדות המרכזיות (פרופ' אורית נוטמן שורץ מוועדת מינויים (בתשפ"ד, עם פרישתה, הוחלפה ע"י פרופ' נעמה שפי); פרופ' עינת לחובר מוועדת מי"ה, פרופ' עמרי הרצוג מוועדת הצטיינות וד"ר נוזהה אל הוזייל, ראשת ועדת ההיגוי להנגשת ההשכלה הגבוהה לאוכלוסיה הערבית וקידום ההוגנות והשותפות בין יהודים וערבים בקמפוס) ודואגות לכך שההוגנות המגדרית והמגוון תישקל בקבלת החלטות הנוגעות לגיוס, קידום וקביעות, ולדיווח שוטף לממונה. 14. מאז הקמת הנציבות שקדנו במרץ לקדם שינוי לשיפור היבטי ההוגנות המגדרית במכללה, וזאת במישורים שונים:

א. **איסוף נתונים מגדריים.** הנתונים נאספים בהתאם לפרמטרים הנדרשים על ידי מל"ג, משקפים את מיצובן של הנשים בסגל האקדמי, ומבהירים מהן הנקודות הטעונות שיפור. הנתונים הוצגו על ידי היועצת בפני ההנהלה, המועצה האקדמית, פורומים שונים של הסגל וכן בכנס של פורום "חברות" שהתקיים במכללה למינהל.


- ב. **מיסוד ואסדרה.** עיגון מדיניות של הוגנות מגדרית וחברתית בתקנון ובנהלים מטעם ההנהלה, וכן בתפקידים ואורגנים של המכללה (תפקיד היועצת והוועדה להוגנות מגדרית ומגוון).
- ג. **יעול הליך הקידום** – עידוד ראשי מחלקות לבדיקות יזומות של תיקים,² קיצור התור לוועדת מינויים, פגישות של יועצת הנשיא עם חברות סגל חדשות ליידוע על הדרישות לקידום, יום עיון לחברות סגל במינוי "כיכד אתקדם בדרגה" עם הרצאות על מכלול היבטי הקידום, מנטורינג לחברות סגל אקדמי בכיר. כן, הורחבה הרחבת קליטת נשים בדרגת מרצה בכירה – צעד המשליך על המשך מסלולי הקידום, שכן מדובר בגיוס חוקרות עם יכולות מוכחות למחקר ופרסום.
- ד. **הקצאת משאבים ופעילויות לתמיכה בקידום חברות סגל.** בהמשך מכתב זה יפורטו צעדים ותוכניות שמטרתם לתמוך במחקר וכתובה של חברות הסגל.
- ה. **תרבות תומכת הוגנות מגדרית וחברתית.** ההוגנות מתבטאת גם בסביבת עבודה התומכת בהוגנות ובשיוויון באופן כללי, בין אנשים מרקעים מגוונים, ובקרב כלל קהיליית ספיר. כמפורט בהמשך המכתב, פרויקטים שונים של הנציבות נועדו לחזק את התמיכה התרבותית לנושא ההוגנות המגדרית והחברתית.
15. המכללה פעלה כדי לעגן את מדיניות ההוגנות המגדרית והחברתית בפרקטיקות המוסדיות. כך, בישיבה שהתקיימה ביום 9.3.2022, אישרה המועצה האקדמית נוהל גיוס המחייב, בין היתר, שימוש בלשון שוויונית (במקרה של הפצת קול קורא), הפצת קול קורא בבמות מגוונות וחיפוש יזום של כישרונות באופן השואף לייצוג נשים כשיעורן באוכלוסייה, בקשה מהמחלקה המגייסת לפרט בפני ועדת הקליטה מתי והיכן הופץ הקול הקורא, כמה ניגשו למכרז וכמה מהן נשים/קבוצות מיעוט, כמה הגיעו לישורת האחרונה, מתי התקיימו הראיונות, ובמי בחרה הוועדה כולל הנימוקים לבחירה.
- בנוסף, קובע הנוהל, כי ככל שהמחלקה העדיפה מועמד על פני מועמדת, או מועמד/ת מקבוצת רוב באוכלוסייה על פני מועמד/ת מקבוצת מיעוט עליה לנמק זאת בבקשתה לוועדת הקליטה. מעבר לכך, ההמלצה היא לנסות לגייס נשים או קבוצות מיעוט באוכלוסייה לדרגה גבוהה מדרגת מרצה. הנוהל קובע גם כי לאחר הקליטה, יוצע מנטורינג לחברות סגל חדשות.
- הנוהל מתייחס גם להסדרים בהליכי מינוי וקביעות שכבר עוגנו בתקנון האקדמי של המוסד: חופשת לידה הינה אירוע מזכה שאינו נמנה בתקופה הנדרשת למינוי, וכי תקופת היעדרות של חברת סגל מעבודה בשל הריון ולידה לא תבוא במנין פרק הזמן הקבוע למתן קביעות, ככל שחברת סגל תבקש זאת (סעיפים 22.4 ו-28.1(א) לתקנון האקדמי, בהתאמה).

² בתאריך 7.3.2024 נשלחה לראשי מחלקות תזכורת מטעם ד"ר אורי לב, הדיקן הממונה על עניינים אקדמיים והח"מ תזכורת בזו הלשון: "במסגרת השתתפותנו בפרוייקט "קו המשווה" שנועד לצמצום פערי הקידום בין נשים וגברים בסגל במינוי, התחייבה המכללה על פעולות להשגת שיוויון פריטטי בסגל, לרבות בדיקה שנתית יזומה לאיתור חוקרות שתיקיהן בשלים לקידום, גם ללא פנייה מקדימה מטעמן - הזמן לכך הוא כעת. לפיכך אנחנו מבקשים. ות שתבחנו את תיקי החוקרות אצלכם, תבדקו מולן אם בשל הזמן לפתוח בהליך קידום. אנא עשו שיחות אישיות עם החוקרות, בבקשה דברו איתנו אם מתעוררות שאלות מיוחדות או סוגיות שאולי נוכל לעזור בהן."

16. בתאריך 30.7.2023 הופץ במכללה מסמך שכותרתו "קווים מנחים לעבודה עם להט"ב". המסמך עוסק בהתנהלות מול אוכלוסייה סטודנטאית מקהילת הלהט"ב"קים, והופץ לרכזות ולסגל האקדמי. המסמך נהגה ונכתב על ידי עו"ס נתי ביטון, חבר סגל בביה"ס לעבודה סוציאלית, שזכה בפרס ההוגנות המגדרית 2023 על הפרוייקט הזה (נימוקי הזכייה מופיעים באתר ההוגנות המגדרית של המכללה, והעתק המסמך מצ"ב כנספח למכתב זה).
17. הפירוט המלא של הפעילויות בתשפ"ב ותשפ"ג מצורף בנספחים למכתב זה, ונתייחס כאן רק למספר פעילויות מרכזיות של הוגנות מגדרית.
18. אחת ממטרותינו החשובות היא לקדם חברות סגל בכתיבה מניבת פרסומים. נכון לכתיבת מכתב זה קיימנו 35 מרתוני כתיבה, 7 רטריטים של כתיבה לחברות סגל (באורך 3 או 4 ימים). פעילויות אלו יוצרות "בועה" של זמן ופניות נפש להתרכזות בכתיבה. חברות סגל שהשתתפו בפעילויות אלה מדווחות כי כבר הצליחו לפרסם מאמרים ופרקים שכתבו במהלכן. בתשפ"ג פתחנו קבוצת מחקר לחוקרות בנושא מדעי הרוח הדיגיטליים, אותה מובילות ד"ר ענבל בן אשר גיטלר מהמכללה ופרופ' יעל אלווייל מהטכניון. בשיתוף עם רשות המחקר, קיימנו בתשפ"ג סדנה של שלושה מפגשים בהנחיית ד"ר שלמה אגוז בנושא כתיבת הצעות מחקר ל-ISF.
19. בשנת תשפ"ב השקנו את פרוייקט "חדר משלך", שמטרתו להקצות פינת עבודה לנשים שאין להן משרד לעבוד בו בשקט. במהלך התהליך התברר כי הסובלות העיקריות מהבעייה הן חברות הסגל של בית הספר למשפטים. בתשפ"ג הוקצו משרדים לכלל חברות וחברי הסגל בבית הספר למשפטים (אמנם לא משרדים אישיים), ובכך נושא זה נפתר.
20. בשנת תשפ"ב ייסדנו את תוכנית המנטורשיפ, בהובלת פרופ' עינת לחובר וד"ר שני קונה, במסגרתו מוצמדות חברות סגל לחברות סגל בכירות וותיקות והמשמשות בתפקידי מפתח במכללה. בינתיים התקיימו כבר 5 סבבים של מנטורינג.
21. כחלק מהתרבות התומכת בהוגנות קיימנו סדנאות על הטיות וסטריאוטיפים מגדריים בהנחיית פרופ' רונית קרק (סדנה להנהלה בתשפ"ב, ולכלל קהיליית המכללה בתשפ"ג). קיימנו סדנה על לשון שיוויונית בהנחיית גב' דפנה אייזנרייך, והנהלת המכללה הוציאה הנחיה בדבר שימוש בלשון שיוויונית במטלות אקדמיות, מבחנים, ובמסמכים מכללתיים. בתשפ"ג ייסדנו מסורת חדשה של "פרסי הוגנות מגדרית", שניתנו לפרוייקטים המטמיעים ומעודדים הוגנות מגדרית במכללה (ראו נספח עם פירוט ההצעות הזוכות והנימוקים). מסורת נוספת שנוסדה בתשפ"ג היא מפגשי "צהרי הוגנות מגדרית", בהם מוצגים נושאים מחזית המחקר בנושאי המגדר.
22. הקמנו אתר אינטרנט המציג את פעולת הנציבות להוגנות מגדרית, ושולח זרקור להישגים והפעילות המרשימה של חוקרות, סטודנטיות ונשות סגל מינהלי במכללה האקדמית ספיר. נשמח אם תעינו באתר שלנו ותתרשמו מהמתואר שם.
23. שיתפנו פעולה עם גורמים בתוך המכללה (כולל הפורום הפמיניסטי, התא הפמיניסטי של הסטודנטיות, הממונות על מניעת הטרדות מיניות, ועדת מי"ה, רשות המחקר, היחידה לקידום ההוראה והמינהלה), וכן גורמי חוץ (פורום היועצות להוגנות מגדרית במכללות, פורום "חברות", מרכז אקורד).

24. המכללה שלנו חוותה משבר קשה מאז ה-7.10.2023, ואיסוף הנתונים היה מאתגר מאוד. נבקש להודות על ההבנה ואורך הרוח בהמתנה לנתונים.

בכבוד רב,


פרופ' אורנה אליגון דר

נספחים :

1. דו"ח נתונים מגדריים (בטבלת אקסל).
2. התוכנית האסטרטגית שהוגשה לתוכנית "קו המשווה".
3. מסמך מדיניות: קווים מנחים לעבודה עם להט"ב.
4. פירוט פעילויות ההוגנות המגדרית לשנים תשפ"ב ותשפ"ג (מכתב מפורט + תקציר מנהלות).
5. פרסי הוגנות מגדרית – נימוקי ועדת ההוגנות המגדרית.
6. קובץ עם מקבץ פעילויות הוגנות מגדרית (מבחר).