



27 במרץ 2024

לכבוד :

גב' תמר קרביץ

מרכזת בכירה בתחום פיתוח ומדיניות אקדמית,

המועצה להשכלה גבוהה

שלום רב,

הנדון: פירוט מדיניות ופעילות המוסד לקידום וייצוג נשים באקדמיה - המכללה האקדמית ספיר

בשם המכללה האקדמית ספיר, אני מתכבדת להגיש את קובץ הנתונים המגדריים המתייחס לשנים תש"פ-תשפ"ב (באמצעות מילוי קובץ האקסל שצורף על ידיכן), וכן לפרט בזאת את מדיניות ופעילות המכללה האקדמית ספיר לקידום וייצוג נשים.

1. המכללה האקדמית ספיר חותרת לקידום והעמקה של ההוגנות המגדרית והחברתית, בקרב הסגל האקדמי, המינהלי וכן בקרב האוכלוסייה הסטודנטיאליט.
2. המכללה קבעה יעדי הוגנות מגדרית במסגרת תוכנית אסטרטגית שהוגשה לתוכנית "קו המשווה", והמצורפת כנספח למכתב זה. היעדים מתייחסים לתקופה של תשפ"ב-תשפ"ה.
3. 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.
4. העדפנו להציב יעדים ריאליים. כך למשל, הקפדנו להתייחס ל"הוגנות" ולא ל"שוויון", למרות שאיפתנו לשוויון 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 להעלות שיעור הנשים באמצעות קליטות חדשות. מצב אחר בו נתקלנו בתשפ"ג הוא פרישת שתי פרופסוריות מן המניין. כך, למרות השיפורים הגדולים להבטחת 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.
5. על מנת לממש את היעדים מינתה המכללה בשנת תשפ"א את הח"מ פרופ' אורנה אליגון דר, לתפקיד יועצת הנשיא הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון, והקימה את הנציבות להוגנות מגדרית ומגוון.

- בשנת תש"פ מילאה את התפקיד חברת סגל בדרגת ד"ר, ובתום כהונתה הוחלט כי לאחריה תכהן בתפקיד חברת סגל בדרגת פרופ'. בנוסף, הוחלט כי יועצת הנשיא הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון תזכה לתוספת שכר של 20% ולהפחתת הוראה מקסימלית, שתאפשר לה להתמסר למילוי התפקיד. בנוסף, מונתה רכזת לסייע ליועצת בעבודתה. פרופ' אורנה אליגון דר (חברת סגל בדרגת פר"ח) כפופה ישירות לנשיא המכללה, ועל פי תנאי המינוי שלה היא זכאית לקבל מידע הנחוץ למילוי תפקידה מכל גורם וממלא. תפקיד במכללה. פרופ' אליגון דר חברה בסגל בית הספר למשפטים (בהיקף של 75% משרה), ובוועדת ההוראה של בית הספר למשפטים.
6. המכללה הקצתה לנציבות להוגנות מגדרית ומגוון תקציב שנתי העומד על 30,000 ₪, וזאת החל מתשפ"ב.
7. מעבר לכך, בתחילת תשפ"ג התקבלה תשובה חיובית מגורמי מל"ג/ות"ת, לפיה התוכנית האסטרטגית של המוסד נמצאה ראויה על ידי ועדת ההיגוי והשיפוט לקידום הוגנות מגדרית, והוענק לנו 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.
8. בתגובה לבקשה לדווח על מגמות שינוי במוסד שנוגעות לייצוג מגדרי בהיבטים השונים, לרבות בגופים המנהלים/פולטיטיים/מוסדיים נזכיר שוב את הקמת הנציבות להוגנות מגדרית ומגוון. 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) והמשנה 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.
9. החל מתשפ"ב היועצת הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון והממונה על הטרדות מיניות זוכות לתוספת תפקיד בשיעור של 20% משכרן.
10. ביוזמת הממונה על הוגנות מגדרית ומגוון הוקמה ועדת הוגנות מגדרית ומגוון שחבר. ותיה כוללות חברות מוועדות המרכזיות (פרופ' אורית נוטמן שורץ מוועדת מינויים (עם פרישתה הוחלפה ע"י פרופ' נעמה שפי); פרופ' עינת לחובר מועדת מי"ה, פרופ' עמרי הרצוג מוועדת הצטיינות וד"ר נוזהה אל הווייל, ראשת ועדת ההיגוי להנגשת ההשכלה הגבוהה לאוכלוסייה הערבית וקידום ההוגנות והשותפים בין יהודים וערבים בקמפוס) ודואגות לכך שההוגנות המגדרית והמגוון תישקל בקבלת החלטות הנוגעות לגיוס, קידום וקביעות, ולדיווח שוטף לממונה.
11. 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 וגופים של המכללה (תפקיד היועצת והוועדה להוגנות מגדרית ומגוון).
- ג. **ייעול הליך הקידום.** עידוד ראשי מחלקות לבדיקות יזומות של תיקים, 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. לצערנו, המלחמה שפרצה ב-7 באוקטובר 2023, צפויה להשפיע לרעה על הליכים תלויים ועומדים ועתידיים, כיוון שבשל המצב וועדת המינויים לא התכנסה מאז אוקטובר. מוקדם מידי להעריך את עוצמת הפגיעה בשלב זה.
- 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 ובשוויון באופן כללי, בין א.נשים מרקעים מגוונים, ובקרב כלל קהיליית ספיר. כמפורט בהמשך המכתב, פרויקטים שונים של הנציבות נועדו לחזק את התמיכה התרבותית לנושא ההוגנות המגדרית והחברתית.
12. 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 ליצוג 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 במניין פרק הזמן הקבוע למתן קביעות, ככל שחברת סגל תבקש זאת (סעיפים 22.4 ו-28.1א) לתקנון האקדמי, בהתאמה).

13. 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 הפרויקט הזה (נימוקי הזכייה מופיעים באתר ההוגנות המגדרית של המכללה, והעתק המסמך מצ"ב כנספח למכתב זה).
14. הפירוט המלא של הפעילויות בתשפ"ב ותשפ"ג מצורף בנספחים למכתב זה, ונתייחס כאן רק למספר פעילויות מרכזיות של הוגנות מגדרית.
15. 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.
16. בשנת תשפ"ב, בשיתוף ועדת מי"ה, הוצאנו קול קורא עבור הפחתת הוראה בגין הורות בתקופת הקורונה, מגיפה שפגיעתה בנשים היתה גרועה יותר מאשר הפגיעה בגברים. בהמשך לכך הוענקו 4 הפחתות הוראה של 2 ש"ש, כאשר 3 מהזוכות היו נשים.
17. בשנת תשפ"ב השקנו את פרויקט "חדר משלך", שמטרתו להקצות פינת עבודה לנשים שאין להן משרד לעבוד בו בשקט. במהלך התהליך התברר כי הסובלות העיקריות מהבעיה 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.
18. 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. בתשפ"ב זכו במנטורינג 18 חברות סגל, בתשפ"ג 20, ועתה בסתיו תשפ"ד 18, בסך הכל 56 (בחלק מהמקרים מדובר באותן נשות סגל, המספרים מתייחסים לסה"כ המרצות שקיבלו מנטורינג בכל שנה).
19. 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.
20. הקמנו אתר אינטרנט המציג את פעולת הנציבות להוגנות מגדרית, ושולח זרקור להישגים והפעילות המרשימה של חוקרות, סטודנטיות ונשות סגל מינהלי במכללה האקדמית ספיר.

21. 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).
22. 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).