

ב"ה, יום חמישי 27 מאי 2021  
ט"ז סיון תשפ"א

## תכנית אסטרטגית לשנים תשפ"א – תשפ"ה לקידום הוגנות מגדרית באוניברסיטת בר-אילן

### חזון אוניברסיטת בר-אילן להוגנות מגדרית

על בסיס העקרונות של שוויון מגדרי, צדק חברתי ושאיפה למצוינות אקדמית, אוניברסיטת בר-אילן תפעל לקידום של נשים מכל קבוצות האוכלוסייה, ללא הבדל דת, גזע, ולאום. האוניברסיטה תעודד נשים להצטיינות מחקרית ולהישגים מדעיים יוצאי דופן, ותביא למינוי נשים לתפקידים בכירים שווים לאלה של הגברים חברי הסגל. האוניברסיטה שואפת ופועלת להיות המובילה בארץ בקידום שוויון מגדרי.

### תמונת מצב בשנת תש"פ:

נשים מהוות 33.4% מסך כל חברי הסגל הבכיר בבר-אילן. שיעור נשים זה דומה לשיעור הנשים באוניברסיטת תל אביב ובאוניברסיטה העברית.

שיעור הנשים גבוה במיוחד במדעי החברה (50%), ובמדעי הרוח (49%).

שיעור הנשים נמוך במיוחד במדעים המדויקים (12%), הנדסה (14%), יהדות (24%) ומדעי החיים (27%).

ייצוג הנשים בסגל יורד ככל שמתקדמים בדרגה – מ 67.3% בדרגת מרצה ל 23.6% בדרגת פרופ' מן המניין. שיעור נמוך במיוחד של נשים בדרגות פרופ' חבר ופרופ' מן המניין נמצא בפקולטה למדעים מדויקים (7%), בפקולטה ליהדות (6.9%).

הגשה למלגות הצטיינות: בתש"פ היוו נשים 31.3% מכלל ההגשות למלגות מצוינות לסגל, 45.8% מכלל ההגשות למלגות לפוסט-דוקטורנטיות, ו- 68.3% למלגות הצטיינות לדוקטורנטיות.

ייצוג בתפקידי הנהגה: בתפקידים הבכירים ביותר (נשיא, מנכ"ל, רקטור, דיקנים, סגני נשיאים) נשים מהוות 27.7% כשמוסיפים גם את השדרה השנייה (סגני דיקנים, רמ"חים) שיעורן עולה ל 35.3%.

גמולי תפקידים: בתש"פ הגמול הממוצע של נשים וגברים בעלי תפקידים היה דומה (נשים קיבלו בין 91% ל 95% מהגמול הממוצע של גברים), אולם היה פער במספר בעלי המשרות הבכירות ביותר – 23 נשים אל מול 42 גברים.

### ניתוח חוזקות וחולשות, הזדמנויות ואיומים של הארגון וסביבתו:

נראה כי זוהי "שעת רצון" לקידום הוגנות מגדרית בסביבתה של אוניברסיטת בר-אילן. השיח הציבורי הבינלאומי בקרב התורמים, חבר הנאמנים, והשותפים האקדמיים באיחוד האירופי, מעלה דרישה נוקבת לשינוי לקראת הוגנות מגדרית ומגוון בתוך הארגון. תכנית "קו המשווה" של המל"ג-ות"ת מהווה גם היא תמריץ לאוניברסיטה לפעול לקראת הוגנות. בתוך האוניברסיטה עצמה ניכר רצון אמיתי לשינוי במעמדן של הנשים, אשר מתבטא במספר דרכים. ראשית, האוניברסיטה בוחרת להתמודד עם הדימוי השמרני, על ידי עיצוב מוניטין חדש המדגיש מצוינות אקדמית ופולרליזם; קיום כנסים בנושאי מגדר שנתפשו כמעוררי מחלוקת; הקפדה על מינוי נשים לתפקידים בכירים בשדרה השנייה; ומינוי של הרבנית דבורה עברון המביאה קול תורני-פמיניסטי לקמפוס. בנוסף, באוניברסיטה פועלים ארבעה גופים ייעודיים לקידום נשים והוגנות מגדרית: התוכנית ללימודי מגדר (היחידה בארץ שמציעה דוקטורט במגדר), המדרשה לנשים, מרכז רקמן לקידום מעמד האישה בפקולטה למשפטים; ופורום להוגנות מגדרית שביחד מהווים קבוצה גדולה של חברות סגל הפועלות להוגנות מגדרית בקמפוס, בשיתוף פעולה הדוק בין היועצת להוגנות מגדרית לבין לשכת הנשיא ולשכת הרקטור.

יחד עם זאת, יש עדיין בעיות מרכזיות להתמודד איתן בתוך הארגון ומחוצה לו. מחוץ לארגון, נדגיש כי תכנית קו המשווה איננה מעניקה תקציבים מספקים לשינוי מבני (כגון תקנים ייעודיים לנשים). בתוך בר-אילן, צריך להתמודד עם שיעור הנשים הנמוך במדעים המדויקים ובמדעי היהדות, צריך לבחון את השיעור הנמוך של דוקטורנטיות שמצליחות לצאת לפוסט-דוקטורט, וכן יש לשאוף לשיעור שווה של נשים בדרגות הבכירות ביותר ובהנהגת האוניברסיטה. ולבסוף יש להבטיח סביבת עבודה מכבדת, בטוחה ושוויונית לכלל עובדות ועובדי המוסד, תלמידים ותלמידות. פירוט היעדים להלן מבוסס על מדד הקו המשווה, והמתווה שעליו הוא מבוסס, המחלק בין מדדים כמותניים לאיכותניים, ומגדיר מספר סעיפים כסעיפי ליבה שהם חובה.

### מדד כמותי: יעדים ואבני דרך להשגתם

- שינוי בשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר:  
היעד של אוניברסיטת בר-אילן הוא להעלות את שיעור הנשים בסגל האקדמי מ- 33.4% בשנת תש"פ ל- 37.3% בשנת תשפ"ה. עד תשפ"ה בכוונתנו להעלות בכל שנה את שיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר ב- 2.2% בממוצע ביחס לשנה הקודמת.  
היעד של 40% נשים מכלל הסגל האקדמי בתשפ"ה אותו הציבה ועדת המל"ג נבחן היטב, אולם לאחר ניתוח תרחישים שונים הסתבר כי יעד זה אינו ריאלי. כדי להגיע ל 37% נשים נצטרך לקלוט עד תשפ"ה 41 נשים ( 22 מהן על פרישות של נשים, ועוד 19) ו- 36 גברים (על פרישות של 51 של גברים), ואילו כדי להגיע ליעד של 40% נצטרך לקלוט עד תשפ"ה 60 נשים ו- 17 גברים, יעד שהאוניברסיטה לא יכולה להתחייב אליו.  
האמצעי לשינוי המתוכנן הוא העלאת שיעור הנשים בסגל של הפקולטות בהן ייצוג הנשים נמוך מ-30%: במדעים מדויקים לעלות מ- 12% ל- 20%, בהנדסה לעלות מ- 14.7% ל- 20%, במדעי החיים להעלות מ- 27% ל- 30%, ביהדות מ- 24% ל- 30% נשים.
- שיעור קליטות נשים בהשוואה לשיעור הנשים בסגל האקדמי הבכיר במוסד:  
בשנים תשע"ט ותש"פ נקלטו מספר כמעט שווה של נשים וגברים, ובכך נקלטו כ- 50% נשים לעומת 33% שיעורן בסגל האקדמי. בשנים תשפ"א ותשפ"ב נקלטו נשים בשיעור שווה לשיעורן בסגל האקדמי. בכוונתנו להעלות את קליטות הנשים כך שחלקן בקרב סך כל הנקלטים יהיה 56.9% מכלל הנקלטים בממוצע על פני שלוש שנים.
- שיעור קליטת נשים בדרגת מרצה בכיר בהשוואה לשיעור הקליטה בדרגת מרצה, אל מול קליטה של גברים באותן הדרגות ובהשוואה לשנת הבסיס:  
בשנת תש"פ הפער בשיעורי הקליטה של נשים וגברים לפי דרגות היה גדול במיוחד (5.7%), כאשר כמעט 90% מהגברים נקלטו בדרגת מרצה בכיר, ואילו בקרב הנשים רק 36% התקבלו בדרגת מרצה בכירה. פער זה צומצם בתשפ"א (45.5%) ובתשפ"ב (48.5). בכוונתנו להמשיך לצמצם את הפער, על ידי גיוס יותר נשים לתחומי STEM בדרגת מרצה בכירה, עד יעד של 104.2% בשנת תשפ"ה.
- שינוי בשיעור הנשים בדרגת פרופ' חבר ופרופ' מן המניין:  
בתש"פ עמד שיעור הנשים בדרגות פרופ' חבר ופרופ' מן המניין על 26.2%. בכוונתנו ששיעור הנשים בשתי דרגות אלה יעלה בשיעור ממוצע של 4.95% בכל שנה ביחס לשנה הקודמת, עד יעד של 33.3% נשים בתשפ"ה.
- הגשות למלגות הצטיינות חיצוניות:  
האוניברסיטה מכוונת להגשת 40% נשים למלגות מצוינות לסגל, ולפחות 50% נשים למלגות פוסט-דוקטורנטיות ומלגות הצטיינות לדוקטורנטיות.
- תוספות שכר לבעלי תפקידים:  
היעד הוא לשמור על איזון בחלוקה המגדרית של גמולי התפקידים, ולפעול למינוי יותר נשים לתפקידי הנהגה בכירים, בשאיפה להגיע מ 35.8% ל 40% נשים בתפקידים בכירים (רמ"חים, דיקנים, סגני נשיא, תפקידים אחרים), וכך להגיע גם לשוויון בגמולי התפקיד עד תשפ"ה.

### מדד איכותני – יעדים ואבני דרך להשגתם:

1. גיבוש תוכנית פעולה להתמודדות עם השפעת נזקי הקורונה:  
התוכנית שהתקבלה בפורום נמר באפריל 2021 כוללת שנת הארכה אוטומטית לקידום לכל החוקרים לפני קביעות, דרישה להקלות בהוראה לחוקרות וחוקרים שנפגעו במיוחד בשנת הקורונה, כולל הקצאה של 250,000 ש"ח למימון הקלות בהוראה, ודרישה להקלות בתפקידים אדמיניסטרטיביים. התוכנית תופעל החל ביוני 2021 עד תשפ"ה.
2. סדנאות מנהיגות והטמעת חשיבה מודעת מגדר:  
בתש"פ הועברה סדנה אחת, ובתשפ"א שתי סדנאות. בתשפ"ב בכוונתנו להעביר 4 סדנאות, ובכל שנה עוקבת 8 סדנאות – לוועדת מינויים, לראשי מחלקות ולסגל אקדמי. בנוסף יעברו סדנאות על שימוש בשפה מגדרית שוויונית, אחת בתשפ"א לסגל מנהלי, ו-4 בכל שנה עוקבת.
3. הגדלת מספר הנשים בקרב בעלי תפקידים אקדמיים ובוועדות משמעותיות במוסדות:  
היעד הוא לקבוע בתקנון ששיעור הנשים בסנאט יהיה שווה ערך לפחות לשיעורן בסגל, ויעלה עם עליית שיעור הנשים בסגל. בוועדה המרכזת החברים הנבחרים (שאינם יושבים בוועדה מתוקף תפקידם) יהיו 50% מכל מגדר. בוועדת מינויים שיעור הנשים יעמוד על 50%.
4. שוויון והוגנות בתעסוקה:  
האוניברסיטה שואפת לשוויון מגדרי, בקרב הסטודנטים והסטודנטיות, סגל אקדמי וסגל מנהלי, באמצעות יוזמות מוסדיות שונות שיפורטו להלן ובטבלאות הדיווח.
5. עיצוב סביבה מוסדית תומכת מגדר:  
האוניברסיטה חותרת ליצירת סביבה מכבדת והוגנת, על ידי העלאת המודעות לשאלות מגדריות בכל רמות האוניברסיטה כמפורט ברשימת האסטרטגיות.

### אסטרטגיות להשגת היעדים:

האסטרטגיות מתחלקות לעשר פרקטיקות עיקריות הקשורות זו לזו ומזינות זו את זו: שינוי מדיניות; העלאת שיעור וקידום נשים; העלאת שיעור הנשים בשדרה הניהולית; העלאת מודעות מגדרית; קידום דוקטורנטיות; תמיכה בחוקרות בשלבי חיים קריטיים; פיתוח תוכניות פקולטטיביות; שילוב מגדר במוניטין של אוניברסיטת בר-אילן; מיפוי, קידום, ושיפור תוכניות קיימות לקידום נערות ונשים; וקיום אירועים כלליים לקידום הוגנות מגדרית.

#### 1. שינוי מדיניות:

במהלך תשפ"ב נפעל ונשאף להכניס לתקנון הסנאט שינויים במדיניות כדלקמן:

- ❖ שיעור הנשים בסנאט יעמוד לפחות על שיעורן בסגל האקדמי (ויעלה עם העלאת שיעור הנשים בסגל).
- ❖ בוועדה המרכזת החברים הנבחרים (שאינם יושבים בוועדה מתוקף תפקידם) יהיו 50% מכל מגדר.
- ❖ בוועדת המינויים ישבו 50% נשים ו 50% גברים.
- ❖ הרכב הוועדה לאיתור דיקנים יכלול 30% נשים או את היועצת להוגנות מגדרית (או נציגה אחרת של הפורום להוגנות מגדרית).
- ❖ בכל ועדת איתור של מחלקות למועמדים חדשים למשרה חייבת להיות אשה אחת לפחות. במחלקות בהן אין נשים בדרגה המתאימה, תצורף לוועדת האיתור שופטת חיצונית - חברה בפורום להוגנות מגדרית (מהפקולטה הרלבנטית), או שופטת מאוניברסיטה אחרת.
- ❖ ועדות מקצועיות לקידום נשים יכללו לפחות חוקרת אחת.
- ❖ היועצת להוגנות מגדרית תשתתף באופן קבוע בישיבות הוועדה המרכזת, ובישיבות הסנאט.
- ❖ חזן אוניברסיטת בר-אילן להוגנות המגדרית יכנס כסעיף מרכזי בהחלטות של חבר נאמנים.

## 2. העלאת שיעור קליטות הנשים:

- ❖ מיסוד של מנגנון בקרה ומעקב אחר מינויים ותהליכי קידום.
- ❖ גיוס פרו-אקטיבי של מועמדות מתאימות, בעיקר בקרב פוסט-דוקטורנטיות ישראליות בחו"ל.
- ❖ הקמת מאגר נתונים של חוקרות ישראליות בארץ ובעיקר בחו"ל, והפניית קולות קוראים אליהן.
- ❖ מיסוד תכנית מנטורינג למרצות בדרגת מרצה ומרצה בכירה.
- ❖ הקפדה על ניסוח קולות קוראים באופן שוויוני וגמיש.
- ❖ גיבוש תכנית להכרה באלטרנטיבות לפוסט דוקטורט בחו"ל כתנאי לקבלה וקידום.

## 3. העלאת שיעור הנשים בשדרה הניהולית:

- ❖ הקמת תכנית מנהיגות נשית ומיומנויות ניהול.

## 4. העלאת מודעות מגדרית:

- א. הרחבת מודעות להטיות מגדריות באמצעות סדנאות לקהלים שונים בנושאים הבאים:
  - ❖ שימוש בשפה שוויונית.
  - ❖ קריאת תיקי מועמדים וקידומים.
  - ❖ קריאת מכתבי המלצה.
  - ❖ הטמעה של חשיבה מגדרית.
  - ❖ זיהוי פרקטיקות בעלות אימפקט מגדרי.
- ב. ניסוח קוד אתי אקדמי ליחסי מורים-תלמידות, ויחסי הנחיה בתארים מתקדמים.

## 5. קידום דוקטורנטיות:

- ❖ גיבוש תכנית הכנה לדוקטורנטיות לפוסט-דוקטורט, ולקריירה אקדמית.
- ❖ קידום תכנית מלגות לפוסט-דוקטורט לנשים.
- ❖ תכנית לעידוד דוקטורנטיות להגשה למלגות הצטיינות.

## 6. פיתוח תוכניות פקולטטיביות:

- ❖ הקמת פורום להוגנות מגדרית הכולל נציגות של כל הפקולטות.
- ❖ בניית תכנית אסטרטגית לקידום הוגנות מגדרית ייחודית ומותאמת לכל פקולטה, החל מיוני 2021.

## 7. תמיכה בחוקרות בשלבי חיים קריטיים:

- ❖ עריכת סקר מקיף בקרב החוקרות לגבי צרכים ספציפיים שלהן.
- ❖ בניית תכנית הטמעה בהמשך לתוצאות הסקר.
- ❖ הקלה בהוראה בחזרה מחופשת לידה.

## 8. שילוב מודעות מגדרית במוניטין של בר-אילן.

- ❖ פיתוח והשמה של תכנית שיווקית לשיווק שוויוני מגדרית (שימוש בשפה, תמונות וכדומה).
- ❖ חידוש ועדכון אתר היועצת להוגנות מגדרית בפלטפורמה חדשה.
- ❖ הוספת קורסים במגדר לתלמידי תואר ראשון כחלק מהיצע הקורסים הכלליים.

## 9. מיפוי, קידום, ושיפור תוכניות קיימות לקידום נערות ונשים:

- ❖ תכנית "סטודנטית חונכת סטודנטית" במדעי המחשב.
- ❖ פורום חוקרות במדעי החיים.
- ❖ תכנית "נערות במדע" לתיכונים של מדעי המחשב.
- ❖ תכנית Prowoman התומכת בהעצמת סטודנטיות בתארים ראשון ונשי.

## 10. קיום אירועים כלליים ופקולטטיביים להעלאת המודעות להוגנות מגדרית, כגון יום האישה הבינ"ל.

---

פרופ' אמנון אלבק  
רקטור

---

פרופ' אריה צבן  
נשיא