



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



CHANGE

CHalleNging Gender (In)Equality in Science and Research

Stakeholder Workshop no. 2 07.01.2021



המכללה האקדמית בית ברל
במסגרת תכנית Horizon 2020
לקדם הוגנות מגדרית ושו
שבעה מוסדות (אוניברסי
אוסטריה, גרמניה, פורטוגו

במסגרת הפרויקט ייערכו
לבעלי/בעלות עניין ומו
האירועים הינם בהובלת

האקדמית בית ברל (שותפה בקונסורציום המדינות) ויועצת הנשיאה להוגנות
מגדרית, ובחסות נשיאת המכללה, פרופ' יולי תמיר.

אירועים אלו מהווים חלק ממגוון יוזמות מקבילות שמקודמות בארץ בימים אלו
על-ידי קבוצות וארגונים שונים. אנו, במכללה האקדמית בית ברל, מציעות לתרום
את חלקנו וזווית הראייה הייחודית לנו בשפע העשייה הברוכה לקידום הוגנות
מגדרית במדע ובמחקר בישראל. תקוותנו כי תוצרי השיח בפעילויות אכן יספקו
פרספקטיבה מעניינת וכלים יישומיים לקידום הוגנות מגדרית במדע ובאקדמיה,
ובכן יצטרפו ויעצימו את קהילת הידע של העוסקות והעוסקים במלאכה חשובה
זו ברמה הכלל-ארצית.

נשמח להצטרפותכם, למפגש אחד או יותר במסגרת: **סדרת מפגשי חשיבה
בנושא קידום הוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל.** נסיונכם,
העשיר והתובנות שצברתם, במהלך השנים יוכלו ללא ספק לתרום רבות
למטרות הפרויקט ולקידום משמעותי של הוגנות מיגדרית במכללות האקדמיות
המתוקצבות ובכלל המוסדות האקדמיים בישראל.

[לפרטים נוספים והרשמה - ראו בעמ' הבא.](#)

בתודה ובברכה,
ד"ר חנה חימי

מרצה בכירה, ראש תכנית תואר שני בקידום נוער בסיכון, הפקולטה לחינוך
יועצת הנשיאה להוגנות מגדרית

הזמנה לסדרת
מפגשי חשיבה
בנושא:

קידום
הוגנות
מגדרית
במכללות
האקדמיות
המתוקצבות
בישראל

המכללה האקדמית בית ברל
תשפ"א



1 CHANGE - CHAlleNging Gender (In)Equality in Science and Research - This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787177.

2 IFZ (Austria); coordination of the project, Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Germany), Universidade De Aveiro (Portugal), Zilinska Univerzita V Zilne (Slovakia), Nacionalni Institut za Biologijo (Slovenia), Fraunhofer Gesellschaft Zur Förderung der Angewandten Forschung E.V. (Germany), Beit Berl College (Israel)



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation

מהלך המצגת

- תזכורת – מטרת הפרויקט והסדנה
- סיכום מפגשים קודמים SH1, RFO
- מטרת מפגש זה SH2
- סדר יום SH2
- נהלי אתיקה

מטרות סדרת המפגשים

- לסקור את הפער המגדרי באקדמיה בישראל, תוך התמקדות בהתמודדות חבריות. סגל אקדמי במכללות המתוקצבות



- לבחון את היוזמות והפעילויות לקידום הוגנות מגדרית באקדמיה בישראל כיום



- לקיים שיח והתבוננות מעמיקים במאפייני התהליכים והדרישות שתוצאותיו יאפשרו גיבוש נייר עמדה כולל המלצות יישומיות לבעלי.ות תפקידים לטובת קידום איזון והוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל



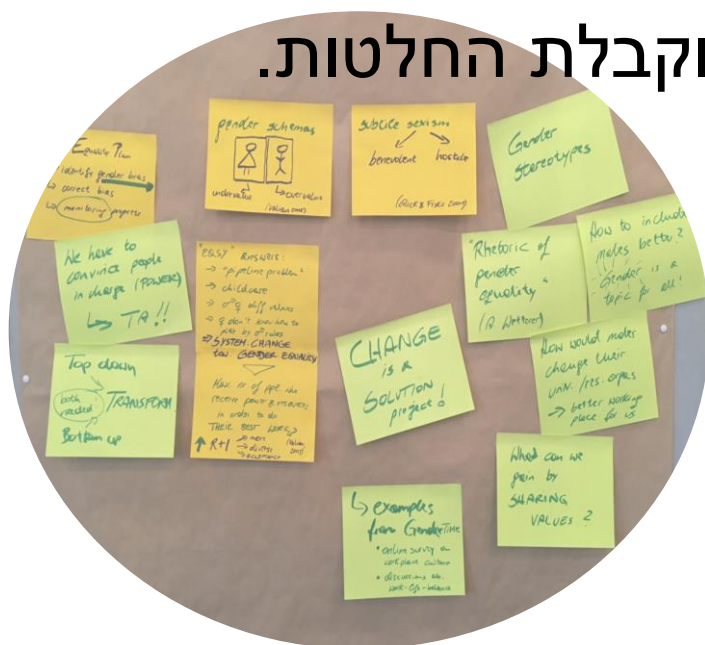
מטרות	שעה	תאריך	יום	מפגש מס'
הכרות, מיפוי פערים	10:00-14:00	19/11/20	יום ה'	1
סקירת פתרונות וכלים - good- practice examples	10:00-14:00	7/1/21	יום ה'	2
גיבוש אסטרטגיות	10:00-14:00	4/3/21	יום ה'	3
ניסוח נייר עמדה למעצבי מדיניות	10:00-14:00	6/5/21	יום ה'	4



מטרות CHANGE

1) הסרת חסמים בגיוס, שימור וקידום קריירה של נשים חוקרות.

2) טיפול ומענה לחוסר איזון מגדרי בתהליכי מדיניות וקבלת החלטות.



3) חיזוק המימד המגדרי בתכניות מחקר.

סיכום מפגשים קודמים

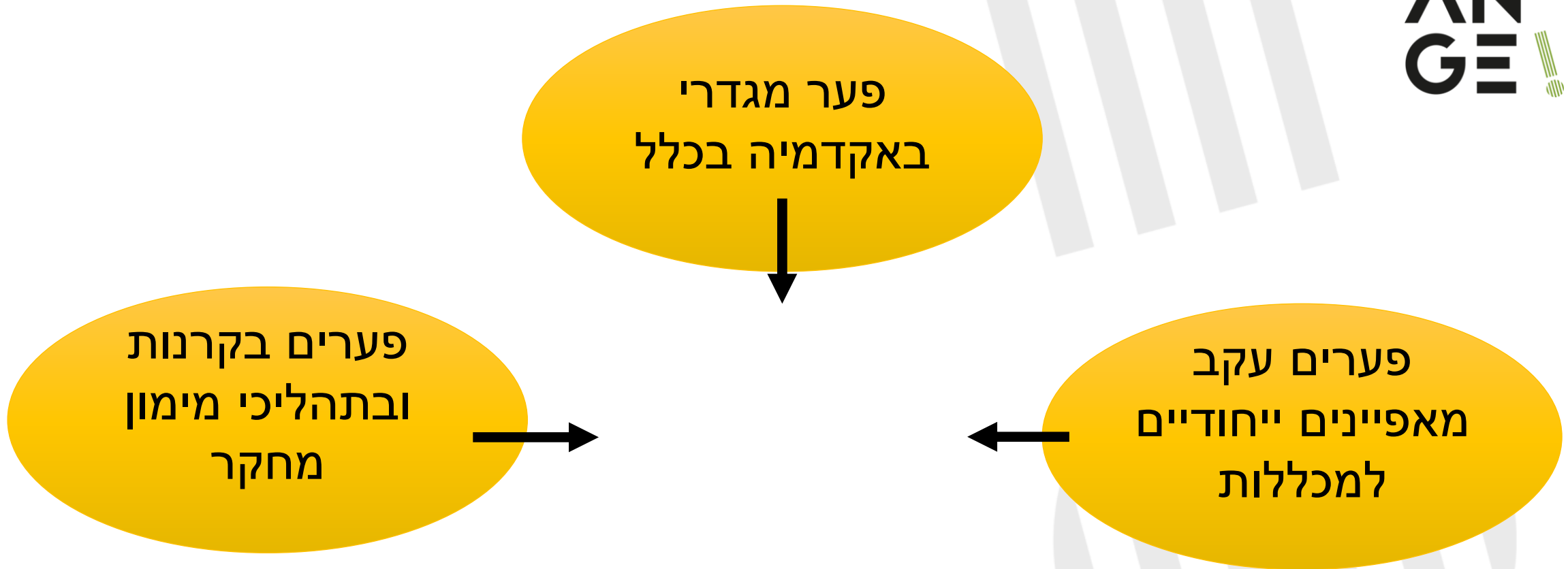
- 19.11.20 - SH1 - קידום הוגנות מגדרית במכללות המתוקצבות בישראל
- 26.11.20 - RFO - קידום הוגנות מגדרית בתהליכי מימון מחקר

מקורות



- המועצה להשכלה גבוהה ומשרד המדע והטכנולוגיה (2015), קידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה: דו"ח הועדה 2015 – תשע"ה [דו"ח ארנון]
- אלמוג, ע., אלמוג, ת. (2020), כל שקרי האקדמיה: מה התקלקל במודל האוניברסיטאי ומה יחליף אותו, ראשון לציון: הוצאת ידיעות אחרונות.
- לרר ז., בן אליהו, ה. (2019), המדריך לייעוץ והתערבות מגדרית בארגונים, ירושלים: מכון ון ליר.
- משרד המדע והטכנולוגיה (2019), תמונת מצב השוויון המגדרי בקרנות מחקר בישראל 2017-2018, דו"ח הועדה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה, ירושלים: משרד המדע והטכנולוגיה ישראל.
- European Commission. (2019). She Figures 2018. https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2020). European Innovation Scoreboard. https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/innovation/scoreboards_en, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- GEECCO: Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (2019), Best practice examples of gender mainstreaming in Research Funding Organizations, European Union, Horizon2020 No. 741128
- Murgia, A., & Poggio, B. (2019). *Gender and Precarious Research Careers A Comparative Analysis*. London and New York: Taylor & Francis Ltd.
- OECD. (2015). *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*. Paris, France: OECD Publishing.
- Science Europe (2017), Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations: <https://www.science-europe.org/wp-content/uploads/2017/11/Practical-Guide-to-Improving-Gender-Equality-in-Research-Organisations.pdf>, D/2017/13.324/2.

הפער המגדרי במכללות המתוקצבות בישראל



פער מגדרי
באקדמיה בכלל

CH
AN
GE
"The boys' club"

- פרמטר יחיד לקידום (בפועל, ולא במוצהר) – מחקר
- קריטריוני הערכה לקידום – עמומים ולא אחידים
- חסמים מובנים בתהליכי קליטה וקידום המובילים בפועל לקצב התקדמות איטי יותר של נשים
- במערכת, כגון: פוסט-דוק בחו"ל, קליטת יותר נשים בדרגת מרצה ולא מרצה בכיר, קריטריונים שונים לפרסומים בדיסציפלינות שונות (לטובת דיסציפלינות עם אחוז גברים גבוה יותר) ועוד
- אופן פעולה שונה בין גברים לנשים בתוך המערכת (תחושת מסוגלות עצמית, נטוורקינג ועוד)



“How can one challenge and change a research system that is still governed by old-boy networks and which is still based on the grant rush, on competition, on hyper-productivity and on the fact that subjects are expected to be fully available at all times?”

(Murgia & Poggio, 2019)



פערים עקב
מאפיינים ייחודיים
למכללות

CH
"איזומורפיזם"
ופערים מובנים

- הגדרת המכללה כמוסד להשכלה גבוהה ולא מוסד מחקר ← היעדר משאבים תומכים למחקר
- קריטריוני קידום אקדמי זהים לאוניברסיטאות – דהיינו רק מחקר (ללא משאבים תומכים)
- התעלמות מהערך המוסף והייחודי של המכללות – הוראה ופרקטיקה פרופסיונאלית
- היעדר אוטונומיה של המכללות לקידום סגל לדרגת פרופסורה
- שיעור נשים גבוה יותר בסגל המכללות (ביחס לאוניברסיטאות), ובפרט בסגל הזוטור



פערים בקרנות
ובתהליכי מימון
מחקר

הטיות בלתי מודעות
והיעדר רגולציה

- היעדר מדיניות ברורה ופורמלית בנושא שוויון מגדרי והוגנות מגדרית
- בסיס נתונים חלקי או חסר, היעדר אינדיקטורים או מדדים אחידים להערכת הפער המגדרי בקרנות
- ידע חלקי בתחום מגדר בקרב מקבלי ההחלטות בקרנות ← הטיות בלתי מודעות
- שימוש בשפה מוטה מגדרית (לשון זכר) בקולות קוראים ובמסמכים רשמיים
- תנאי סף מגבילים למלגות בתר-דוקטורט או מענקים אישיים: שהייה בחו"ל למשך מספר שנים, X שנים מקבלת תואר הד"ר, גיל ביולוגי (ולא מקצועי)
- תנאי סף קשיח למענקים תחרותיים: דרגת סגל אקדמי בכיר
- פער בהגדרות ובמשאבים תומכים למחקר במכללות האקדמיות המתקצבות ביחס לאוניברסיטאות
- חוסר איזון מגדרי בהרכב וועדות ההערכה
- קריטריוני הערכה עמומים או לא שקופים; הערכה "לא עיוורת" (מגדר המועמד.ת ידוע למעריכה.)
- פערים מבניים בתקצוב ותעדוף: מדעים מדויקים Vs. חברה ורוח, מחקר תאורטי חד-דיסציפלינרי Vs. מחקר בינתחומי ויישומי

Good practices

Policy, budget, regulation and monitoring

*חקיקה, מסמכי מדיניות, תקציב ייעודי ובקרה – לדוג' מדד קו המשווה או מתן משקל הולם לפעילויות אקדמיות נוספות – לדוג' ניהול פרויקט בינלאומי

Gender experts, sensitivity and trainings

*יועצות להוגנות מגדרית במוסדות; חובת הדרכה והכשרה בנושא מגדר להנהלה ולדרגי הביצוע

Gender mainstreaming in research proposals and evaluation

*הטמעת שפה מגדרית בקולות קוראים; מתן משקל לפרמטרים של שוויון מגדרי בהערכת הגשות

'Fair play': blind review system, transparent protocols, right to appeal

*הגשות אנונימיות, פרסום פרוטוקולים של וועדות, תהליך ערר ברור ושקוף,

Women's presence in committees

*מכסות מינימום לנשים בוועדות הערכה או קידום

Special support instruments for women

*מנטורינג לנשים מענקי מחקר ספציפיים לנשים מענקים לסגל זוטר



מטרות מפגש מס' 2

- סקירת פרקטיקות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה good-practice examples
- גיבוש מודל להתאמת פרקטיקות לקידום שוויון מגדרי במכללות המתוקצבות בישראל
- גיבוש יעד אסטרטגי לצוות - בהקשר המכללות המתוקצבות בישראל



התכנסות	10:00-10:10
דברי פתיחה ד"ר חנה חימי	10:15-10:30
מודל ליישום פרקטיקות לקידום שוויון מגדרי באקדמיה פרופ' רחל ארהרד	10:30-11:00
מאפייני תפקידה של היועצת לקידום נשים / הוגנות מגדרית עו"ד עידית סלומון	11:00-11:30
מנטורינג כפרקטיקה אפקטיבית לקידום שוויון מגדרי ד"ר רחל זורמן	11:30-12:00
הפסקה	12:00-12:30
דיון בקבוצה סיכום ויעדים למפגש הבא	12:30-14:00

אתיקה



- טופס הסכמה חתום [*תיקוף תאריכי ארבעת המפגשים]
- שמירת חומרי הפורום בתוך הצוות – אין להפיץ או לפרסם ללא תיאום ואישור
- קרדיט יינתן לשותפות/שותפים בניסוח תוצרים [סיכומים, מצגות, דו"חות המלצה]





CH
AN
GE!

אחרי ההפסקה



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement no. 787177.

דיון בקבוצה

- עיון ב"משפחות" הפרקטיקות וברשימות שהועלו במפגשים הקודמים
- כל משתתפת תציג פרקטיקות נוספות מהמוסד שלה (כולל שיוך ל"משפחה" וטווח זמן ליישום – קצר או ארוך)
- כל משתתפת תסמן אילו פרקטיקות מהרשימה ישימות במוסד שלה, ובאיזה אופן. אילו משאבים נדרשים לצורך כך.
- סינתזה של הרעיונות שיעלו בקבוצה.

Policy, budget, regulation
and monitoring

רגולציה מלמעלה – מל"ג/ות"ת – תקצוב מחקר במכללות כאמירת מדיניות
אישור הנחיה לתארים מתקדמים במכללות – כלי לקידום מרצות (תוצרי ההנחיה משמשים לפרסום מחקרים)

מגילת זכויות ו"קוד אתי" לפעילות מחקרית [האיחוד האירופי]
תמרוץ המוסדות לגיוס נשים לסגל והקמת מרכז ידע [גרמניה]

פרס "שוויון מגדרי" למוסדות להשכלה גבוהה [נורבגיה], "מדד קו המשווה" [ישראל – בשלבי התנעה]
הכרה בייחודיות המכללה כמוסד רב-תחומי המשלב מחקר, הוראה ופרקטיקה – מומחיות פרופסיונאלית
(הוראה, אמנות, קליניקה, הנדסה ועוד).

הגדרה כוללת – מהי מצויינות אקדמית?

קריטריוני הערכה ושיפוט אלטרנטיביים - ולא רק כתבי עת שפיטים עם אימפקט פקטור [DORA declaration,]
[USA

- מתן הכרה במגוון של קריטריונים לקידום, ולא רק במחקר: הוראה, תפקידי ניהול אקדמי, תרומה לקהילה האקדמית (לדוגמה – שיפוט מאמרים או חברות בוועדות הערכה)
- מאידך – תקצוב הולם לפעילות המחקר במכללות – במנגנון הקיים או במנגנון נפרד?
- פיתוח ערוצים מתאימים לתמיכה בסגל זוטר או חוקרים עצמאיים
- מענה ל"דור הביניים" במכללות בתקופת המעבר לות"ת. דיוק והתאמה לארגונים ולצרכים של האנשים.
- נדרש תקצוב ות"ת למחקר בתחומים בעלי תקצוב נמוך (חברה ורוח).
- התאמת קריטריונים לקבלת מענק למכללות. דהיינו – אם במכללות אין דוקטורנטים אז הקריטריון של העסקת דוקטורנט צריך להיות מותאם.
- לנהל דיון מהו פוסטוקטורט – האם ישנם כלים נוספים להערכת הפוסטוקטורט או שווי ערך – כמו ניהול פרויקטים בינלאומיים למשל
- פיתוח והרחבת תכניות בתר-דוקטורט בארץ ובחו"ל בשלט רחוק

SNSF: Implementation of the DORA Declaration⁵²

The San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) intends to halt the practice of correlating the journal impact factor to the merits of a specific scientist's contributions. The SNSF signed the DORA declaration; however, the implementation is still pending. Documents and forms have been developed, which are according to the DORA declaration, and are in place. In order to achieve the full implementation of the DORA declaration, supporting measures like training in this regard will be developed and conducted. Also according to this statement, this practice creates biases and inaccuracies when appraising scientific research. It also states that the impact factor is not to be used as a substitute "measure of the quality of individual research articles, or in hiring, promotion, or funding decisions". The declaration originated from the December 2012 meeting of the American Society for Cell Biology. The quote below originates from the declaration:

"We recognize that many funding agencies, institutions, publishers, and researchers are already encouraging improved practices in research assessment. Such steps are beginning to increase the momentum toward more sophisticated and meaningful approaches to research evaluation that can now be built upon and adopted by all of the key constituencies involved."

The suggestion for RFOs is to consider the value and impact of all research outputs (including datasets and software) in addition to research publications and to consider a broad range of impact measures including qualitative indicators of research impact, such as influence on policy and practice for the purpose of research assessment.

Source, GEECO (2019)



Gender experts, sensitivity
and trainings

CH
AN
GE!

- הדרכות לחברי סגל חדשים – "מורה נבוכים" בנושא קידום אקדמי ומחקר ותהליך סדור של "ניהול קריירה אקדמית"
- הדרכות חובה בנושא הטיות מגדריות בלתי מודעות להנהלה ולסגל
- הטיות בלתי מודעות –הדרכה בנושא אתיקה לפני כל וועדה, מה אסור לומר (כל סוגי ההטיות) דיון אתי לפני כל דיון של וועדה
- הדרכות ספציפיות לנשים בעמדות מפתח (לעתים תופעה של ביקורתיות-יתר כלפי נשים)
- יועצות להוגנות מגדרית בכל המוסדות (לרבות קרנות מחקר)
- הקפדה על ריבוי פרספקטיבות מקצועיות ושילוב פרספקטיבה מיגדרית בוועדות הערכה
- ביסוס תפקיד היועצת להוגנות מגדרית – איתור מועמדות מתאימות, הכשרה, **פורום ושותפות** (קהילת ידע), תגמול כספי הולם (בהתאם להמלצות ועדת כרמי – השוואה לתפקיד דיקן)



- הטמעת חשיבה מגדרית ושפה מגדרית – לדוגמה במסמכים רשמיים, בקולות קוראים, בשיח הארגוני
- הטלת אחריות לקידום שוויון מגדרי על מנהלים בארגון
- תקשורת רציפה בין הקרנות לאוניברסיטאות – להצביע על כשלים נקודתיים בהערכות שמוגשות על ידי המוסדות – לדוגמה הערכות נמוכות שניצפו עבור נשים במדעי הרוח [דוגמה שניתנה בסדנת RFO ע"י קרן מחקר]
- הטמעת שפה מגדרית בקולות קוראים; מתן משקל לפרמטרים של שוויון מגדרי בהערכת הגשות
- הטמעת תכנים בנושא שוויון מגדרי בסילבוסים, בקורסים ובפעילות השוטפת

'Fair play': blind review system, transparent protocols, right to appeal

CH
AN
GE!

- קריטריונים ברורים ושקופים – הן לקידום אקדמי והן להגשה לקרנות תחרותיות
- סטנדרטים אחידים להמלצה – בכל מגדר (על המקצועיות ולא על האופי)
- הכנסת קריטריון של **גיל מקצועי ולא גיל ביולוגי**
- פתיחות והכרה במומחיות בינתחומית ומחקר יישומי [לדוגמה – the DORA declaration]
- הגשות אנונימיות - שיפוט כפול עיוור double blinded review
- פרסום פרוטוקולים של וועדות
- תהליך ערר ברור ושקוף
- פתיחת ערוצי הגשה לחברי סגל זוטר או חוקרים עצמאיים
- התנעת יוזמה לשינוי קריטריוני הקידום האקדמי במכללות האקדמיות המתוקצבות – מתן הכרה במומחיות פרופסיונאלית-יישומית (אמנות, פדגוגיה, טיפול קליני, הנדסה ועוד) ובשילוב של ריבוי תפקידים ו"תפקידים שקופים" – מתן משקל וביטוי בשיקולים לביטוי:
 - הוראה
 - תפקידים אקדמיים
 - תרומה לקהילה האקדמית – לדוג' שיפוט בכתבי עת
- שיקוף נתונים ארגוניים באתר היועצת להוגנות מגדרית
- קריטריונים לקידום (מדעים וטכנולוגיה) – פרסומים והנחיה לדוקטורט ותיזות



Women's presence in committees



- העדפה מתקנת ומכסות מינימום לנשים בוועדות הערכה או קידום [שבדיה, אוסטריה, קנדה ועוד]
- איזון מגדרי בוועדות לרבות נציגות מהמכללות
- מאידך - תופעה של ביקורתיות-יתר של מעריכות נשים בתחומים בהם רוב נשי (לדוגמה – מדעי החברה)



Special support instruments

for women

מענקי מחקר ייחודיים לפרויקטים הממוקדים בקידום שוויון מגדרי ברמה המערכתית במחקר ובחדשנות וקידום נושאי מחקר בדגש מגדרי [האיחוד האירופי] הנחיות שיפוט של הצעות מחקר אשר מכילות התייחסות לנושאי מגדר, לרבות התייחסות להרכב צוות המחקר [האיחוד האירופי] מימון יוזמות מקומיות לקידום נשים בתחום ה-STEM [בריטניה]

- מימון מרכז ידע לפיתוח הון אנושי באקדמיה, סדנאות והכשרות לתכנון קריירה לחוקרות [גרמניה]
- תמיכה בסגל האקדמי במעטפת הפרוצדורלית של מחקר - הגשות לכתבי עת, כנסים, רישום וכו' - תומכת אקדמיה / מידענית / עוזרת מחקר
- חיזוק והנגשה של **מנטורינג**, קבוצות מחקר, **ריטריטים לצורכי כתיבה** - **כולל ריטריטים ייעודיים לנשים** (במימון המוסד), והדרכות רשות המחקר בהן יידונו קריטריונים למחקר ופרסומים אקדמיים
- **פיתוח כלי המנטורינג - כולל תגמול כספי, בקרה ומדידה + כקריטריון מוכר לקידום**
- תמיכת המוסד בתנאים פיזיים לסגל החוקרים לדוג': חדר סגל, תוכנות מחשב, מעבדה..
- פרס לחוקרות מצטיינות
- מענה מוסדי לאמהות: מעון יום, חדרי הנקה, ישיבות פקולטה עד 16:00, הבאת ילדים לעבודה, עידוד אבות לצאת לחופשת לידה, הפעלת הסדרי עבודה גמישים
- מלגות פוסט-דוק לנשים (כולל תגמול לבן הזוג)
- עידוד נשים לפרסם מאמרים מיד לאחר הדוקטורט (יוזמה של המוסדות עצמם), ולהגשת בקשות לקרנות תחרותיות
- **סדנאות נטוורקינג** לאיתור הזדמנויות לפוסטדוק בחו"ל
- בניית ערוצי פוסט-דוק גמישים **שווי ערך** בארץ ו/או בחו"ל בשלט רחוק
- מענקי מחקר ספציפיים לנשים
- מענקים לסגל זוטר
- הארכת משך הזמן המוגדר לסיום מחקר על-מנת לאפשר איזון בין צרכי משפחה קריירה
- **קידום שותפויות להנחייה לתארים מתקדמים בין מכללות לאוניברסיטאות**



גיבוש יעד אסטרטגי לצוות

- מהן ההמלצות לגבי תהליכים או התערבויות לשינוי מדיניות בהקשר המכללות המתוקצבות?

“...the problem needs to be tackled directly, trying to fight and change the system itself, starting from gender inequalities to other types of inequalities, such as those based on sexuality, class and ethnicity. In short, it is about changing the very roots of the system.” (Murgia & Poggio, 2019)

תודה רבה!

www.change-h2020.eu

ד"ר חנה חימי: hanah@beitberl.ac.il

מיה אשכנזי: maya.ashkenazi@beitberl.ac.il



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



NATIONAL INSTITUTE OF BIOLOGY



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College

